

PROTOCOLE SOCIAL

2023-2027

Le présent document est un document de travail rédigé dans le cadre du projet de protocole social 2023-2027

La présente version fait suite à la V1, transmise le 26 mai 2023 aux organisations syndicales en amont d'un cycle de réunions bilatérales et plénières avec elles.

V2 du 8 novembre 2023

Table des matières

1	Préambule juridique	8
2	Les orientations stratégiques de la DGAC	9
3	Le contexte en matière d’effectifs	10
4	Les objectifs et réformes associés à l’axe 1 : participer pleinement à la transition écologique du secteur aérien en France et dans le monde et à l’acceptabilité des activités aériennes	11
4.1	L’action de la direction du transport aérien	11
4.1.1	Le cadre renouvelé de l’élaboration de la politique publique de la transition écologique du secteur aérien.....	11
4.1.2	La contribution aux relations et aux négociations internationales et européennes relatives à la transition écologique du transport aérien	12
4.1.3	La mise en œuvre de législations innovantes.....	12
4.1.4	La composante énergétique de la transition écologique du transport aérien	13
4.1.5	Une expertise du Service technique de l’aviation civile à la mesure des enjeux du transport aérien de demain.....	13
4.2	L’action de la DSNA	14
4.3	L’action de la DSAC : accompagner l’émergence et l’exploitation des nouvelles mobilités aériennes.....	15
4.3.1	La généralisation de l’usage des drones.....	15
4.3.2	Les USSP.....	15
4.3.3	Les VTOL	15
4.3.4	Les dirigeables	16
4.3.5	L’émergence des nouvelles technologies de propulsion : électrique, hydrogène.....	16
4.4	Eco-responsabilité et Sobriété : Maîtriser l’empreinte environnementale de la DGAC ..	16
5	Les objectifs et réformes associées à l’axe 2 : Accompagner la reprise du transport aérien dans une logique de services.....	18
5.1	L’organisation des services	18
5.2	La filière contrôle	23
5.3	La filière technique.....	24
5.3.1	Les conséquences de la modernisation.....	25

5.3.2	Les effectifs.....	26
5.3.3	Le niveau de service rendu, l'organisation des services et la robustesse	27
5.3.4	L'organisation du travail	30
5.3.5	Cybersécurité.....	30
5.3.6	Energie et climatisation.....	30
5.3.7	Maintenance radar	31
5.4	La filière exploitation.....	31
5.4.1	Une filière reconnue par la mise en place de licences	31
5.4.2	La nécessaire réorganisation de l'information aéronautique	32
5.4.2.1	<i>La poursuite de la mutation numérique de la filière AIM.....</i>	<i>33</i>
5.4.2.2	<i>La recherche d'une plus grande efficacité dans l'organisation des services.....</i>	<i>33</i>
5.4.2.3	<i>L'achèvement de la réforme de l'information aéronautique opérationnelle</i>	<i>34</i>
5.4.3	Reprise des BTIV	34
5.4.4	Création des Flight Information Center (FIC)	34
5.4.5	L'organisation du temps de travail au sein de la filière d'exploitation	34
6	Les objectifs et réformes associées à l'axe 3 : garantir un haut niveau de sécurité et sûreté aériennes en France	35
6.1	Garantir un haut niveau de sécurité et sûreté aériennes en France grâce aux actions de l'Autorité nationale de surveillance et conserver une expertise technique reconnue en Europe et dans le monde.....	35
6.1.1	S'adapter aux nouvelles exigences réglementaires	35
6.1.1.1	<i>Les enjeux de cybersécurité pour la DSAC</i>	<i>35</i>
6.1.1.2	<i>Mise en œuvre de la surveillance des assistants en escale</i>	<i>36</i>
6.1.2	Porter les nouvelles attentes sociétales.....	36
6.1.3	Renforcer son efficacité dans la réalisation de ses missions.....	37
6.1.3.1	<i>S'assurer de la bonne priorisation de ses actions.....</i>	<i>37</i>
6.1.3.2	<i>Renforcer la transversalité dans la mise en œuvre de la surveillance basée sur les risques</i>	<i>38</i>
6.1.3.3	<i>Développer le travail en plan de charge comme aide pour la gestion de la charge de travail et pour améliorer la qualité de service rendu</i>	<i>38</i>
6.1.3.4	<i>Investir dans le déploiement d'outils numériques pour améliorer la qualité et l'efficacité du traitement des démarches par l'autorité de surveillance</i>	<i>38</i>
6.1.3.5	<i>La modernisation du domaine PN</i>	<i>38</i>
6.1.3.6	<i>Mettre en œuvre un nouveau dispositif de compensations pour les agents lors de la réalisation d'actes de surveillance sur site</i>	<i>39</i>
6.1.3.7	<i>Les personnels navigants de la DSAC : un rôle essentiel dans la chaîne de la sécurité</i>	<i>39</i>

6.1.4	Des efforts supplémentaires pour renforcer encore la compétence des agents	39
6.1.4.1	<i>Elargissement des domaines de la licence surveillance.....</i>	39
6.1.4.1.1	La licence de surveillance EXA (examens)	40
6.1.4.1.2	Licence de surveillance MED (médical)	40
6.1.4.2	<i>Le renforcement des qualifications nécessaires pour les agents.....</i>	40
6.2	Contribuer à la sûreté des personnes et des biens en s’adaptant aux nouvelles menaces, en prévenant les actes illicites et en renforçant la protection face au risque cyber	41
7	Les objectifs et réformes associées à l’axe 4 : être efficient dans son fonctionnement interne	41
7.1	Poursuivre la modernisation des fonctions supports lancée en 2019 et la pérenniser ...	41
7.2	En matière de ressources humaines	43
7.2.1	Rationaliser et simplifier l’organisation de la gestion RH	43
7.2.2	Dans le domaine médical et paramédical	45
7.2.3	En matière de formation	46
7.2.3.1	<i>Formations transverses pour l’ensemble des agents</i>	46
7.2.3.2	<i>L’entraînement aérien</i>	46
7.2.3.3	<i>Formations spécifiques pour les fonctions support</i>	47
7.3	En matières financière et d’achats	47
7.3.1	Accroître la performance de la filière finances	47
7.3.1.1	<i>En simplifiant/harmonisant les processus d’exécution financière et les achats ...</i>	47
7.3.1.2	<i>En tirant pleinement profit des gains rendus possibles par les outils.....</i>	48
7.3.1.3	<i>En poursuivant la rationalisation de l’organisation</i>	49
7.3.2	Poursuivre la sécurisation et le contrôle des actes et processus financiers	49
7.3.3	Renforcer le positionnement de la DGAC en tant qu’opérateur fiscal unique des taxes sur le transport aérien	50
7.4	En matière de logistique et de moyens généraux.....	50
7.5	En matière d’informatique de gestion	51
7.5.1	Une organisation rationalisée sur tout le territoire	51
7.5.2	Un environnement de travail et des infrastructures performants, sécurisés et harmonisés	51
7.5.3	Un soutien à valeur ajoutée aux utilisateurs.....	53
7.5.4	Une politique en matière de recrutements et de compétences renforcée	53
7.5.5	Cybersécurité.....	53
7.6	En matière d’immobilier, d’ingénierie spécialisée aéroportuaire / infrastructures aéronautiques et d’ingénierie territoriale	53

7.6.1	Mettre en œuvre la feuille de route présentée par le directeur général au directeur de l'immobilier de l'Etat	53
7.6.2	Mieux intégrer le SNIA au sein de la DGAC : parcours et compétences, organisation et implantations territoriales, lisibilité de la fonction opérateur immobilier.....	54
7.6.3	Rechercher des financements dans le cadre d'appels à projets	55
7.6.4	Elargir le périmètre de la certification ISO 50001	55
7.6.5	Poursuivre la transition numérique, au service de la transition énergétique, de la modernisation du service public et d'une gestion et d'un pilotage plus collaboratifs de l'immobilier au sein de la DGAC.	55
7.6.6	Renforcer la professionnalisation des acheteurs du SNIA dans un objectif de sécurisation juridique des actes (passation des marchés) et d'efficacité de la gestion (exécution des marchés)	56
7.6.7	Guichet unique » obstacles à la navigation aérienne	Erreur ! Signet non défini.
7.6.8	Sécuriser les ressources de suivi de chantier spécialisées pour tenir les engagements pris auprès du ministère des Armées et donner de la flexibilité en interne DGAC.....	56

8 Les transformations à l'ENAC 57

9 Les leviers sociaux transverses pour la performance et la modernisation de la DGAC 59

9.1 Une administration plus performante grâce aux compétences de ses agents 59

9.1.1	Elaborer une démarche de pilotage d'évolution des compétences pour en déduire la bonne répartition des effectifs par corps ou statut	59
9.1.2	Réfléchir et mettre en place des parcours de carrières	60
9.1.2.1	<i>S'agissant en particulier des compétences longues à construire à la DSAC.....</i>	60
9.1.2.2	<i>S'agissant en particulier des compétences des métiers support du SG pour lesquelles les recrutements sont majoritairement extérieurs faute de candidatures internes</i>	61
9.1.2.3	<i>S'agissant en particulier des compétences longues à construire à la DSNA</i>	61
9.1.2.4	<i>S'agissant en particulier des compétences des matières régaliennes de la DTA ..</i>	62
9.1.3	Les compétences des agents des corps techniques de la DGAC.....	62
9.1.3.1	<i>Le recrutement et la formation des ICNA</i>	63
9.1.3.2	<i>Le recrutement et la formation des IESSA</i>	65
9.1.3.3	<i>Le recrutement et la formation des IEEAC.....</i>	65
9.1.3.4	<i>Le recrutement et la formation des TSEEAC.....</i>	66
9.1.4	Les questions de management.....	66
9.1.4.1	<i>Le management hiérarchique opérationnel de la DSNA</i>	66
9.1.4.2	<i>Le management hiérarchique technique de la DSNA</i>	70
9.1.4.3	<i>Le management opérationnel au sein de la DSAC.....</i>	70

9.1.4.4	<i>Le management de projet</i>	70
9.1.5	Les compétences des pilotes à l'ENAC et à la DSAC.....	71
9.2	La question de l'attractivité et de la fidélisation	72
9.2.1	Le cas des sites outre-mer non attractifs : Mayotte, Guyane et dans une moindre mesure Saint-Pierre et Miquelon	72
9.2.2	Le cas particulier des personnels qualifiés de 3 centres opérationnels.....	73
9.2.3	Le cas des services de métropole non attractifs et donnant lieu à un turn over important	73
9.3	La question des déplacements professionnels	74
9.3.1	Performance du service déplacements professionnels	74
9.3.2	Sujétions	75
9.4	Les questions de déontologie	75
9.5	L'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et la politique handicap....	76
9.6	Le bien vivre ensemble	76
9.6.1	La médiation	76
9.6.2	L'action sociale	76
10	Les contreparties à impact salarial associées au présent protocole	77
10.1	Encourager davantage l'encadrement et l'expertise	77
10.2	La prime d'intéressement	78
10.3	La mise à jour des fonctions dans les grilles RIST et RIFSEEP	81
10.4	Revalorisation de l'IFSE du RIFSEEP	82
10.5	L'encadrement hiérarchique opérationnel de la DSNA	82
10.6	Les outils pour une nouvelle organisation du travail des ICNA, TSEEAC et IESSA	83
10.6.1	Les primes liées aux options d'organisation du travail des contrôleurs	83
10.6.2	Les primes liées aux options d'organisation du travail des IESSA	84
10.6.3	Les primes liées aux options d'organisation du travail des instructeurs de formation pratique au contrôle à l'ENAC	84
10.7	Les vacances supplémentaires des ICNA	84
10.8	Les réserves d'intervention technique (RIT) pour les IESSA et pour les Ouvriers d'Etat..	84
10.9	Les compensations de flexibilité pour les IESSA	85
10.10	La licence ANSO, la licence AMS et la licence FISO	85
10.11	Les licences de surveillance en application de la réglementation européenne et les licences obligatoires soumises à validation et à vérification du maintien des compétences	85
10.12	Les personnels à statut MTECT	86
10.13	Les ouvriers d'Etat et les OPA	86
10.14	Les agents contractuels	87

10.15	Les PNT	87
10.16	Les dispositifs pour les restructurations de service	87
10.17	Le dispositif indemnitaire de fidélisation au CRNA-Est, au CRNA-Nord et à l'organisme d'Orly. 89	
10.18	Les mesures d'attractivité.....	90
10.18.1	L'ITM.....	90
10.18.2	Les sorties d'école (ENAC).....	90
10.19	Le CIA pour les agents au RIFSEEP	91
10.20	Le Bonus annuel pour les agents au RIST	91

La France est un grand pays aéronautique, reconnu sur la place internationale. Au-delà du poids mondial de son industrie, elle a démontré une influence importante notamment en matière d'engagement vers la décarbonation du secteur et elle est parmi les pays où le niveau de sécurité est le meilleur. Elle souhaite maintenir un tel positionnement.

Pour autant, elle accuse aujourd'hui un retard important en matière de navigation aérienne en particulier en termes de modernité de ses systèmes et d'autre part de productivité et de flexibilité de son organisation du travail. Elle ambitionne de redevenir parmi les meilleurs pays en la matière.

La DGAC fait face à une reprise dynamique du trafic aérien après une crise sanitaire qui a lourdement fragilisé les opérateurs, mis encore plus en évidence les impératifs environnementaux et grevé ses finances. La DGAC doit répondre à sa mission avec un niveau d'exigence de performance renouvelé, tant sous l'angle de la qualité de service, de la sécurité, de l'impact environnemental que sous l'angle économique.

S'agissant de l'environnement, au-delà de la poursuite des actions visant à réduire les nuisances sonores (descentes douces, « PBN to final », Free Route...), la DGAC s'inscrit résolument et pleinement dans une stratégie de décarbonation de l'industrie du transport aérien. Sa feuille de route fédère toutes les activités des directions de la DGAC ; elle offre l'opportunité d'embarquer tous les acteurs du secteur de la navigation aérienne et des aéroports aux compagnies et constructeurs aéronautiques, avec un premier horizon à 10 ans et des étapes de mises en œuvre progressives.

La DGAC s'organise pour être au rendez-vous de ces exigences. Le présent protocole définit les réformes qui seront mises en œuvre sur la période 2023-2027 et l'accompagnement nécessaire des agents.

1 Préambule juridique

Le présent protocole est conclu en application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et au décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. Il a été négocié par le Directeur général de l'aviation civile au niveau du Comité social d'administration de réseau (CSA-R) de la DGAC, tel que résultant des élections professionnelles de décembre 2022, couvrant ainsi à la fois la DGAC et l'ENAC. L'ensemble des organisations syndicales disposant au moins d'un siège à ce CSA ont participé à sa négociation.

En application de la législation et de la réglementation, la négociation peut porter notamment sur des domaines, mentionnés à l'article L. 222-3 du code général de la fonction publique (CGFP), relatifs :

- Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- A l'apprentissage ;
- A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires
- A l'action sociale ;
- A la protection sociale complémentaire¹ ;
- A l'évolution des métiers et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le présent protocole implique, en outre, des mesures relevant de l'article L. 222-1 du CGFP, pour lesquelles un calendrier prévisionnel de mise en œuvre est précisé. Ces mesures font l'objet systématique d'une mention spécifique en note de bas de page.

Un comité de suivi sera mis en place chargé d'évaluer la bonne mise en œuvre du présent accord. Il sera présidé par le Directeur général de l'Aviation civile ou son représentant. Il sera composé de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'administration. Le présent accord sera validé dès sa signature par les organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en 2022 en faveur des organisations habilitées à négocier lors des élections professionnelles au niveau du CSA-R de la DGAC. Sont habilitées à négocier les organisations syndicales disposant d'au moins 1 siège au CSA-R de la DGAC.

Pour mémoire, les membres du CSA-R ont recueilli les voix suivantes :

- FEETS-FO : 1309 voix, soit 17,185%
- SNCTA-SNPL : 2134 voix, soit 28,016%
- SPAC-CFDT : 751 voix, soit 9,860%
- UNSA Aviation Civile 1677 voix, soit 22,017%
- USAC-CGT : 1746 voix, soit 22,922%.

Le présent accord validé sera publié sur Bravo Victor.

2 Les orientations stratégiques de la DGAC

La DGAC s'engage sur 4 axes stratégiques ambitieux :

1. Participer pleinement à la transition écologique du secteur aérien en France et dans le monde et à l'acceptabilité des activités aériennes ;
2. Accompagner la reprise du transport aérien dans une logique de services ;
3. Garantir un haut niveau de sécurité et de sûreté aériennes en France ;

¹ La mise en place du nouveau régime de protection sociale complémentaire fait l'objet d'un suivi spécifique avec les organisations syndicales, en particulier en commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) prévue par l'accord interministériel du 26 février 2022.

4. Être efficiente dans son fonctionnement interne en s’inscrivant pleinement dans les réformes interministérielles portées par la direction générale de la fonction publique.

Cette ambition ne remet pas en cause le modèle structurel de la DGAC, en tant que direction générale unie dans la fonction publique de l’Etat. Ce modèle a fait ses preuves. Il permet une vision large de l’ensemble des problématiques du secteur de l’aviation civile, concourt à un haut niveau de compétence de ses agents et a montré son efficacité en particulier en situation de crise. Ce modèle est donc maintenu. Pour autant, elle nécessite la mise en œuvre de réformes profondes. Elles seront développées dans le présent document, ainsi que les mesures d’accompagnement convenues avec les organisations syndicales signataires.

Cette ambition arrive dans le contexte de l’engagement transverse pris en 2020 de toute l’administration vers des Services Publics Ecoresponsables (SPE). En 2022, le SPE a été renforcé par la demande d’effort sans précédent en matière de sobriété énergétique amené notamment par les tensions internationales. L’axe 1 exposera également ces aspects car l’accompagnement des agents est un facteur de réussite important.

Enfin, le présent protocole se veut compatible avec une stratégie dynamique de désendettement du BACEA. Plus précisément, il s’inscrit dans une trajectoire de désendettement visant un en-cours de dette fin 2027 de 1,5 Md€.

3 Le contexte en matière d’effectifs

Le présent protocole doit permettre à la DGAC d’assurer ses missions avec la meilleure productivité et ainsi d’optimiser ses effectifs et leur répartition.

Ces contraintes conduisent les directions de la DGAC à se recentrer sur leurs missions, à se concentrer sur les tâches à plus forte valeur ajoutée et à poursuivre les démarches de mutualisation lorsqu’elles permettent d’engranger des gains liés aux économies d’échelle. Au niveau des systèmes d’information, des principes de standardisation, d’harmonisation et de rationalisation sont également mis en œuvre.

Afin d’anticiper les départs à la retraite des ICNA de la fin de décennie, et en tenant compte des gains de productivité résultant de la modernisation des systèmes et des mesures développées dans le présent protocole, la trajectoire de recrutements (externes hors RUE + concours internes) est de 3 promotions de 32 entrant à l’ENAC en 2023, 4 promotions de 32 en 2024, 3 promotions de 40 et 1 promotion de 32 en 2025, et 4 promotions de 40 en 2026 et en 2027.

Afin d’être en mesure d’accompagner la modernisation technologique de la DSNA, la trajectoire de dimensionnement des promotions IESSA permettra de recruter au moins 300 IESSA sur la période 2023-2027.

Le recrutement de TSEEAC sera par ailleurs d’au moins 200 sur cette période, avec 2 promotions par an.

Compte tenu de ces différents enjeux, le schéma d’emplois de la DGAC sera le suivant :

2023	2024	2025	2026	2027	total
0	28	132	88	79	327

Il est décomposé selon les catégories budgétaires de la manière suivante :

- Il sera positif pour les ICNA (catégorie 2), avec des recrutements d'élèves sur toute la période afin d'anticiper la vague de départs à la retraite prévue à compter de la fin de la décennie, ceci afin de permettre l'atteinte des objectifs en matière de navigation aérienne fixés dans le protocole.
- Il poursuivra par ailleurs comme objectif le développement de compétences en matière de sécurité, sûreté, modernisation technologique et transition écologique : ainsi, afin de développer les compétences dédiées, le schéma d'emplois de la catégorie 1 (administratifs, cadres, personnels à statut ministériel, corps extérieurs et contractuels) sera globalement positif.
- Pour la catégorie 3 (TSEEAC et IESSA), il sera négatif sur la période, essentiellement porté par les TSEEAC. Les effectifs IESSA qualifiés dans les services techniques vont continuer de diminuer pour passer par un point bas en 2026.
- Enfin, la catégorie 4 (Ouvriers et PNT) aura un schéma d'emplois négatif porté exclusivement par les ouvriers compte tenu des départs à la retraite prévus et de l'absence de recrutements d'ouvriers de l'Etat. Les PNT se verront appliquer un schéma d'emploi nul.

Le schéma d'emploi de l'ENAC sur la période 2023-2027 sera entre 0 et 5.

4 Les objectifs et réformes associés à l'axe 1 : participer pleinement à la transition écologique du secteur aérien en France et dans le monde et à l'acceptabilité des activités aériennes

4.1 L'action de la direction du transport aérien

4.1.1 *Le cadre renouvelé de l'élaboration de la politique publique de la transition écologique du secteur aérien*

La direction du transport aérien (DTA) prépare les orientations stratégiques de l'Etat dans le domaine de l'aviation civile et contribue à élaborer la politique de développement durable du secteur aéronautique. En charge de la définition des politiques publiques dans ce domaine, elle est en relation avec l'ensemble des partenaires du secteur aérien : compagnies aériennes, aéroports, constructeurs aéronautiques, prestataires de services de navigation aérienne, passagers. Le service technique de l'aviation civile (STAC), service à compétence nationale, lui est rattaché. Elle assure le pilotage des missions régaliennes, notamment en matière de développement durable, exercées par les services de la DGAC sur l'ensemble du territoire national.

La transition écologique du secteur aérien constitue l'une des principales politiques publiques dont la DTA a la charge, politique dont la prégnance n'a eu de cesse de se renforcer et le cadre d'évoluer.

A l'heure de la reprise du transport aérien faisant suite à la chute très importante et prolongée due à la pandémie de Covid-19, le renforcement et l'accélération de la transition écologique du transport aérien sont devenus une condition de son acceptabilité sociale.

Cette politique, fondée classiquement sur la prévention des atteintes à l'environnement et la réduction de leur impact, a vu le cadre de sa définition fortement évoluer sous l'effet de l'action des riverains et des associations de défense de l'environnement, des réglementations édictées par les organisations internationales compétentes, l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Union européenne, des lois récemment adoptées par le Parlement ainsi que de décisions juridictionnelles structurantes, particulièrement d'arrêts récents du Conseil d'Etat.

4.1.2 La contribution aux relations et aux négociations internationales et européennes relatives à la transition écologique du transport aérien

La DTA (la sous-direction du développement durable (SDD) et la sous-direction de l'Europe et de l'international (SEI), notamment) contribue activement aux travaux de l'Organisation internationale de l'aviation civile (OACI) en matière d'environnement, régis par l'annexe 16 à la Convention relative à l'aviation civile internationale. Ces travaux portent notamment sur le régime de compensation et de réduction de carbone pour l'aviation internationale (CORSIA), mais également du bruit et des émissions des moteurs ou encore spécifiquement des émissions de CO₂ et plus récemment sur l'objectif de long terme d'éliminer les émissions nettes de CO₂ de l'aviation civile internationale d'ici 2050 (LTAG) adopté lors de la 41^{ème} session de l'Assemblée générale. La DTA participe activement aux travaux du Comité de l'Aviation civile pour la protection de l'environnement (CAEP), un comité technique du conseil de l'OACI qui l'assiste dans la formulation de politiques et surtout dans la préparation de nouvelles normes de certification et pratiques recommandées concernant l'environnement. Cette participation, qui comprend l'animation du réseau d'experts français et la coordination européenne qui se tient entre les pays de la CEAC membres du CAEP, a récemment été renforcée par la création à SDD d'un emploi dédié au membre du CAEP pour la France, placé auprès du sous-directeur.

L'Union européenne a récemment fortement accrue son implication dans la détermination du cadre de la transition écologique du transport aérien en Europe par la proposition par la Commission européenne d'un ensemble de projets de textes visant à adapter les politiques de l'Union en matière de climat, d'énergie, d'utilisation des terres, de transport et de fiscalité de sorte à permettre à l'Union de réduire ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030, par rapport aux niveaux de 1990. Cet horizon temporel est très proche et la période du présent protocole déterminante pour atteindre un objectif aussi ambitieux. La DTA, en lien notamment avec d'autres directions du ministère, sous la coordination du secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) participe aux travaux relatifs aux textes concernant l'aviation civile : la directive sur l'UE-ETS aviation (prévoyant une articulation avec le CORSIA, le règlement « Refuel aviation » (trajectoire, de 2025 à 2050, d'incorporation des carburants durables d'aviation), le règlement AFIR (fourniture d'énergie aux aéronefs commerciaux en stationnement d'ici au 1er janvier 2030) ou encore, à un stade moins avancé, la proposition de directive sur la taxation de l'énergie, dite « DTA (taxation du kérosène sur les vols intracommunautaires).

4.1.3 La mise en œuvre de législations innovantes

Successivement, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, issue des assises nationales de la mobilité, puis la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets issue de la Convention citoyenne sur le climat, ont introduit des dispositions innovantes relatives à l'aviation civile et appelé un important

travail de la DTA, quant à leur préparation (avec un gros travail sur l'étude d'impact de la loi climat et résilience), à leur adoption par le Parlement, puis à l'adoption de leurs mesures d'application, ou encore au suivi des dispositions « sœurs » portées par les lois de finances depuis 2020 (majoration de la taxe de solidarité sur les billets d'avion, mesures incitatives à l'incorporation de carburant d'aviation durable). Avec SDD, les sous-directions des aéroports (SDA), des études, des statistiques et de la prospective (SDE) et des services aériens (SDS) ont également contribué à l'intervention ou la préparation des décrets d'application (interdiction de l'extension des aéroports, obligation de compensation des émissions de CO₂ des vols intracommunautaires, interdiction de l'exploitation d'une desserte aérienne lorsqu'une alternative existe en 2h30 par voie ferroviaire) et des rapports au Parlement.

Plusieurs de ces mesures appellent un suivi pérenne de leur mise en œuvre, avec parfois un mécanisme de sanction, le tout constituant de nouvelles responsabilités et charges pour DTA (par exemple, au suivi du respect de la réglementation sur l'ETS aviation, s'ajoutera celui de la réglementation sur la compensation des émissions de CO₂ ; la mesure 2h30 impliquera une évaluation de plusieurs dessertes et une réévaluation globale du dispositif tous les trois ans).

Un autre chantier ambitieux ouvert par l'article 301 de la loi climat est résilience est la présentation d'une feuille de route qui coordonne les actions mises en œuvre par chacune des parties pour atteindre les objectifs assignés au secteur du transport aérien de baisse des émissions de gaz à effet de serre fixés par la stratégie nationale de développement à faible intensité de carbone ainsi que les travaux sur les carburants d'aviation durable qui en découleront.

4.1.4 La composante énergétique de la transition écologique du transport aérien

A relativement long terme, la transition écologique du transport aérien devrait pouvoir être assurée par de véritables ruptures technologiques, avec l'avion électrique ou l'avion à hydrogène. Dans l'attente de la conception puis du développement de telles solutions, la décarbonation du transport aérien résidera pour une très grande part dans l'usage de carburants d'aviation durable (communément connus sous l'acronyme de SAF, pour « sustainable aviation fuel »). La matière est nouvelle et particulièrement complexe, tant il existe différentes catégories de ces carburants, différents modes de fabrication de ceux-ci, et que les implications du recours à telle ou telle technologies sont multiples tant pour la réduction des émissions de CO₂, que pour le développement de filières industrielles, le coût pour les acteurs et le bilan énergétique de ces carburants de synthèse. C'est le type de sujet qui impose la mobilisation de nouvelles compétences et la formation d'experts et qui a conduit à la redéfinition de la structure de SDD qui comprend maintenant un bureau du climat, de la qualité de l'air et des sujets émergents.

4.1.5 Une expertise du Service technique de l'aviation civile à la mesure des enjeux du transport aérien de demain

Service à compétence nationale rattaché au directeur du transport aérien de la direction générale de l'aviation civile, le Service technique de l'aviation civile (STAC) est chargé d'apporter son expertise technique, principalement dans les domaines des ouvrages, installations et équipements aéroportuaires, de l'environnement, des services de navigation aérienne et de la sûreté des transports. Dans ses domaines de compétences, le STAC anime l'activité technique des services de l'Etat. Il participe à l'animation des milieux professionnels correspondants. Il participe à la coopération

scientifique et technique internationale et peut fournir des prestations relatives à une ou plusieurs activités énoncées ci-dessus pour des organismes étrangers ou multinationaux. Il doit répondre aux besoins opérationnels du ministère des Armées. Le STAC fait partie du réseau scientifique et technique du ministère et est accrédité par l'OFRAC, ce qui constitue un gage de la qualité de ses expertises et fonde l'obligation de la maintenir à niveau et de la faire évoluer pour répondre aux nouveaux défis.

Le STAC doit pouvoir s'appuyer sur un vivier d'experts afin, tout à la fois, de répondre aux sollicitations intenses dont il est l'objet (par exemple pour les études d'assistant à maîtrise d'ouvrage complexes commanditées par la DTA, ou pour les réponses à apporter au ministère des Armées), de réaliser des études et expertises en propre ou piloter des groupes de travail scientifiques et techniques multi-partenariaux, de constituer un soutien technique au bénéfice de la communauté aéroportuaire, de représenter, en lien avec les autres entités de la DGAC la France dans des groupes de travail internationaux (OACI, CEAC, AESA) principalement dans les domaines du développement durable, de la sécurité et de la sûreté.

Les experts du STAC, qui fournissent au service des compétences rares, souvent non disponibles à la DGAC, sont d'origines diverses, de haut niveau, et de corps différents. Figurent parmi eux et doivent pouvoir être accueillis en plus grand nombre des docteurs, dont l'expertise est acquise au terme d'une longue formation et ne saurait être rentabilisée à l'occasion de fonctions exercées trop brièvement.

Pour répondre à ses sollicitations, aux enjeux de l'innovation dans le domaine du transport aérien et dans un contexte marqué par certaines difficultés d'attractivité, le STAC doit faire face à deux grands défis. Le premier est de pouvoir accueillir les jeunes experts sortis de formation pendant une durée suffisante (correspondant au moins à deux postes, soit six à huit années environ). Le second est de permettre aux experts plus anciens d'évoluer vers d'autres fonctions. La constitution, l'animation et le maintien à haut niveau, d'un vivier d'experts nécessite une évaluation régulière de ceux-ci par leurs pairs et une harmonisation de celle-ci au regard du dispositif en vigueur au sein du ministère.

4.2 L'action de la DSNA

En complément de l'ensemble des mesures engagées par les acteurs du transport aérien pour sa décarbonation, la DSNA, en tant que prestataire de navigation aérienne et d'opérateur de réseau, amplifie sa mobilisation pour une réduction de l'empreinte environnementale du transport aérien.

La DSNA œuvre ainsi à l'amélioration de la performance environnementale des vols, notamment grâce à l'optimisation des trajectoires et des procédures. Cela concerne chacune des phases (roulage, montée initiale, croisière et descente) sur lesquelles Eurocontrol a dressé un bilan des inefficacités. La DSNA lance des projets sur chacun de ces aspects, qui s'appuieront sur les possibilités offertes par la modernisation technologique (outils de mesure, de suivi et d'analyse, outils ATFCM, outils ATC, nouvelles technologies satellitaires). L'effort à porter sur l'empreinte environnementale des vols comprend également la réduction des nuisances sonores pour les riverains d'aéroports. A cet égard, la prise en compte des nouvelles procédures satellitaires est de nature à combiner réduction du bruit et réduction de CO₂, et de s'affranchir ainsi du seuil FL65 priorisant l'un ou l'autre de ces deux objectifs.

De surcroît, une approche orientée espace/temps de la priorité environnementale, combinée avec une gestion optimisée des flux et des espaces et baptisée Green Operations, doit accroître la perspective d'opérations plus vertueuses sur le plan environnemental.

En tant que prestataire de navigation aérienne, elle doit répondre aux exigences de son plan de performance, et s'inscrire dans les initiatives sectorielles telles que la labellisation CANSO. Elle va en particulier rechercher des gains de consommation d'énergie en lien avec ses activités opérationnelles et son infrastructure.

L'ensemble de ces efforts doivent permettre à la DSNA d'obtenir la labellisation « CANSO Green ATM ».

4.3 L'action de la DSAC : accompagner l'émergence et l'exploitation des nouvelles mobilités aériennes

Face, notamment, aux exigences de la transition écologique vers une aviation plus décarbonée, de nouveaux acteurs émergent dans le monde aérien, pour lesquels tout ou presque est à construire en termes de réglementation pour assurer la sécurité et la sûreté des passagers et des personnes survolées. La DSAC devra, sur la durée du présent protocole, mobiliser une partie suffisante de ses ressources pour élaborer le nouveau cadre réglementaire et permettre ainsi aux opérateurs français de déployer ces innovations sans que les aspects réglementaires n'en viennent retarder la mise en œuvre. Cela impliquera également une mise à jour des compétences des agents de la DSAC.

4.3.1 La généralisation de l'usage des drones

A ce jour, 17 000 drones sont référencés. La généralisation de l'usage de ces drones, dans toutes les catégories, que ce soit en tant que drones de loisirs mais surtout les drones professionnels pour des acteurs souvent institutionnels (RTE, SNCF,..) fait émerger de nouveaux usages et donc de nouveaux opérateurs à certifier et à surveiller.

4.3.2 Les USSP

Conformément à la réglementation européenne, ces nouveaux usages requièrent la création de services aériens spécifiques pour gérer les espaces aériens permettant aux drones de s'insérer dans le trafic aérien en toute sécurité.

Les USSP (*U-space Service Provider*) ou fournisseurs de services U-space (services notamment destinés aux espaces de basse hauteur et aux drones, le U renvoyant à *Unmanned Aircraft System*) doivent être certifiés depuis le 26 janvier 2023. Les demandes de certification se font de manière progressive, avec un candidat français qui devrait être certifié d'ici fin 2023. Cependant, la DSAC est d'ores et déjà fortement mobilisée pour participer à l'élaboration des règles d'usage et de surveillance.

De plus, la Commission européenne affiche sa vision stratégique d'un déploiement généralisé en 2030 du paquet réglementaire U-space permettant des opérations automatisées de drones à large échelle. Sur la durée du protocole, la mise en œuvre de cette stratégie européenne mobilisera de nouvelles compétences de la part de la DSAC.

4.3.3 Les VTOL

Vont émerger dans les années à venir de nouveaux aéronefs à décollage vertical, des (télé)pilotes aux compétences spécifiques, des opérateurs de transport ainsi que des exploitants de vertiports. La

règlementation et les principes de la certification et de la surveillance devront être définis et mis en œuvre, nécessitant également des compétences nouvelles à la DSAC.

4.3.4 Les dirigeables

Plusieurs projets industriels de dirigeables sont en cours de développement. Ces nouveaux types d'exploitants requièrent l'élaboration de nouvelles réglementations tant pour la certification de ces aéronefs que pour les licences des pilotes, la maintenance et la surveillance mais également leur accueil sur les plateformes existantes ou sur des plateformes spécifiques à inventer. La question de la mixité des vols (coexistence des dirigeables et des avions) soulève de nouveaux enjeux de sécurité.

4.3.5 L'émergence des nouvelles technologies de propulsion : électrique, hydrogène

Même si la certification des nouveaux modes de propulsion relève des prérogatives de l'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne (AESA), l'expertise de la DSAC est de plus en plus sollicitée dans le cadre de contrats de sous-traitance avec cette dernière ou par les industriels français très soucieux d'anticiper le cadre réglementaire qui se construit.

Pour ces nouveaux types de mobilités décarbonées, la DSAC continuera de travailler avec les industriels concernés pour proposer des expérimentations sur une base progressive afin d'aboutir à de nouveaux cadres réglementaires en accord avec l'AESA.

Afin de répondre aux attentes de l'industrie, de nouvelles compétences techniques au sein de la DSAC devront être développées.

4.4 Eco-responsabilité et Sobriété : Maîtriser l'empreinte environnementale de la DGAC

La DGAC inscrit son propre fonctionnement dans la démarche de transition écologique. Le secrétariat général est porteur pour toute la DGAC de la politique d'exemplarité en matière d'éco-responsabilité.

L'implication résolue de la DGAC pour mieux contribuer dans son fonctionnement interne à la transition écologique et la sobriété énergétique est également porteur de cohésion.

Ainsi, la DGAC poursuivra ses actions dans le cadre du dispositif Services Publics Ecoresponsables. A ce titre, elle favorise l'engagement de l'ensemble de ses services et de ses agents pour minimiser l'impact de son activité sur l'environnement. 16 chantiers ont été identifiés, en application de la circulaire du Premier ministre du 25 février 2020 et feront l'objet d'un suivi attentif. Ce travail amènera à faire évoluer les méthodes de travail sur les questions d'énergie, de bâtiment, de numérique, et de mobilité tant au niveau de la conception que de l'usage.

La Mission SPE du secrétariat général s'appuie notamment sur un réseau territorial de correspondants de l'ensemble des directions de la DGAC chargé d'intervenir en appui des services en matière de déclinaison des actions d'éco-responsabilité.

Il s'agit, sans impacter la bonne réalisation des missions de la DGAC, et en accompagnant tous les acteurs du secteur aéronautique dans cette démarche :

1-Achats durables : de s'assurer de la qualité de la relation entre clients et fournisseurs, basée sur le professionnalisme et le respect des règles de la commande publique ainsi que des valeurs éthiques, et écoresponsables,

2-Alimentation responsable : de viser des objectifs d'approvisionnement en produits de qualité et durables dans les services de restauration collective et dans les prestations de frais de bouche,

3-Bilan d'émission de gaz à effet de serre : de piloter un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre,

4-Biodiversité : de ne plus utiliser de produits phytopharmaceutiques et de favoriser la biodiversité dans nos espaces verts chaque fois que possible,

5-Communication : de mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'implication des agents visant à développer des comportements économes et responsables de la vie au bureau,

6-Energie et Bâtiment : de réduire la consommation énergétique dans les bâtiments de la DGAC,

7-Dialogue social : de favoriser les discussions sur les sujets écoresponsables, en étant à l'écoute des propositions des représentants des personnels, avec la mise en place d'un comité développement durable dépendant du CSA DGAC et de rencontres régulières,

8-Formation au développement durable : de prendre conscience de son impact sur l'environnement et d'adopter des méthodes des pratiques professionnelles plus respectueuses de l'environnement,

9-Gestion des déchets et engagement dans l'économie circulaire : de diminuer la production de déchets et de s'engager dans l'économie circulaire,

10-Gouvernance : d'animer et faire avancer les principes de l'écoresponsabilité à la DGAC,

11-Mobilité durable : de réduire les déplacements, et d'encourager le covoiturage, verdir et rationaliser la flotte automobile, et encourager les mobilités douces dont le vélo,

12-Mobilisation des agents : d'associer les agents au chantier communication,

13-Numérique responsable : de diminuer l'impact environnemental du numérique en prônant l'adoption des écogestes numériques, des politiques de ralentissement du taux de renouvellement des équipements, et la mise en œuvre de l'écoconception,

14-Rapportage annuel : d'apprécier les résultats relatifs à la mise en œuvre des 16 mesures et de dégager des actions nouvelles pour poursuivre et améliorer,

15-Report modal et compensation : de préférer le train lorsqu'il n'y a pas d'enjeu de temps ou d'accès qui rend l'avion indispensable, et de compenser les voyages aériens par le financement de projets de lutte contre l'émission de gaz à effet de serre à la hauteur de ceux générés,

16-Système de management intégré : que le système de management intégré mis en place par le SG porte la dimension d'écoresponsabilité et de sobriété.

Au-delà des aspects immobiliers traités en section 7.6, les 5 années à venir seront notamment marquées par les jalons suivants qui visent à maîtriser les émissions de gaz à effet de serre à la DGAC : valider une méthodologie de réalisation d'un BEGES à la DGAC, publier un BEGES relatif à 2023 en 2024, piloter et mettre en œuvre un plan d'action de maîtrise des émissions.

En matière de déplacements professionnels, il s'agit de s'interroger en premier lieu sur l'opportunité même du déplacement dans un contexte où les visio-conférences peuvent désormais offrir une alternative efficace, en second lieu sur le nombre d'agents en déplacement pour une mission donnée et en dernier lieu sur les modalités de transport.

S'agissant en particulier des déplacements en véhicules de services, la DGAC veillera à une mise à disposition de véhicules optimisée et à l'élaboration d'un programme pluriannuel de renouvellement des véhicules. A ce titre, l'usage du logiciel interministériel Odrive sera renforcé, les objectifs suivants étant poursuivis :

- former les SIR (gestionnaire de parcs), les services bénéficiaires (pilotes de parcs) et les services gestionnaires des immobilisations à l'utilisation du logiciel, finaliser avant fin 2023 et tenir régulièrement à jour l'inventaire du parc chacun pour son domaine de responsabilité ; formaliser ces nouvelles méthodes de travail par une procédure de gestion des véhicules centrée sur l'utilisation du logiciel interministériel Odrive et impliquant tous les acteurs ;
- finaliser la mise en œuvre de la fonctionnalité maintenance et déployer le module de réservation en 2024 ;
- stabiliser l'usage d'Odrive et de ses fonctionnalités à la DGAC avant la fin du protocole.

Enfin, l'écoresponsabilité sera un sujet à part entière du dialogue social, en particulier grâce à la réunion régulière du Comité développement durable, pour faciliter l'adhésion des personnels à la démarche d'écoresponsabilité.

5 Les objectifs et réformes associées à l'axe 2 : Accompagner la reprise du transport aérien dans une logique de services

Cette section présente en particulier les enjeux de performance de la navigation aérienne. Les réformes décrites doivent permettre d'atteindre l'ambition d'une DSNA performante, moderne et écoresponsable. Ces mesures devront permettre d'atteindre les critères de performance opérationnelle, de modernisation et d'éco-responsabilité décrits au 10.2 du présent protocole.

5.1 L'organisation des services

L'organisation des services de la DSNA va évoluer afin d'améliorer la performance, notamment environnementale, de permettre une modernisation technologique plus rapide, de réduire l'empreinte carbone de la DSNA et de diminuer les coûts, et ainsi mieux répondre aux besoins de nos clients et usagers ainsi qu'aux exigences réglementaires.

Cette évolution des services sera mise en œuvre à l'horizon 2035, en fonction de :

- une feuille de route sociale définie par des mesures d'accompagnement décrites au chapitre 10 dans le présent protocole,
- une feuille de route opérationnelle ;
- les grands principes de restructuration définis ci-après.

Le maintien de 29 sites depuis lesquels est rendu le contrôle d'approche en France métropolitaine n'est pas compatible avec le calendrier nécessaire à une modernisation technologique à hauteur des enjeux de la navigation aérienne française. La réduction de leur nombre est donc un pré-requis indispensable. Ainsi, pour offrir un service d'approche plus résilient sur l'ensemble du territoire métropolitain, la DSNA consolidera de façon globale les centres d'approche existants. Les reprises d'approche se poursuivront afin de créer des centres régionaux d'approche (16 à l'horizon 2030 dont les services d'approche de CDG, d'Orly, de Nantes, de Lille, de Strasbourg, de Bâle-Mulhouse, de Lyon, de Nice, de Marseille, de Montpellier, de Toulouse, de Bordeaux, de Pyrénées, de Rennes, de Chambéry et de Clermont-Ferrand qui continueront d'être rendus depuis leur emplacement actuel). A ces 16 centres régionaux d'approche, s'ajoutent les approches de Corse et celles d'outre-mer. Ces dernières continueront d'être rendues depuis leur emplacement actuel.

L'articulation de la feuille de route opérationnelle, permettant d'aboutir à la vision cible des 16 centres régionaux de reprise d'approche, s'appuiera sur des projets d'étude de reprise d'approche.

Les projets d'étude permettent notamment :

- De préciser le ou les organismes repreneurs ;
- De décrire et d'estimer les changements et prérequis opérationnels et techniques liés à la reprise ;
- De travailler un calendrier possible de mise en œuvre et une première estimation du dimensionnement RH nécessaire à la reprise.

Ces projets d'étude s'appuient sur les expertises nationales et locales, en particulier l'expertise locale des contrôleurs. Ils devront également prendre en compte les orientations prises en lien avec le service d'information de vol et décrites dans ce paragraphe.

Les principaux jalons de la feuille de route opérationnelle sont les suivants :

- En 2023, les études de reprise de l'approche de Biarritz par Pau-Pyrénées et La Rochelle par Bordeaux-Mérignac sont réalisées ;
- En 2024, les approches de Rouen et Deauville seront reprises respectivement par les organismes de Lille et Rennes ;
- En 2025, l'approche de Metz-Nancy-Lorraine sera reprise par l'organisme de Strasbourg et une étude de reprise du centre de Brest par Rennes sera intégrée à la feuille de route.

Des travaux plus approfondis sont nécessaires pour définir les regroupements des services au centre de la France et autour de la Région parisienne. En effet, une attention particulière sera apportée à l'étendue géographique des espaces gérés par un même organisme suite à des reprises d'approches ou d'espace. A cet effet, et d'ici 2025,

- Un projet « Approches centre » devra permettre de préciser la stratégie liée à la reprise des approches de Poitiers, Limoges et Saint Yan avec le maintien du centre d'approche de Clermont-Ferrand ;
- Un projet « Approches région parisienne » devra permettre de préciser la stratégie liée à la reprise des approches de Melun-Seine, Beauvais et Le Bourget.

Par ailleurs, les centres régionaux d'approche auront une organisation renforcée afin de prendre en compte le pilotage des organismes repris. Un accent tout particulier sera porté aux ressources d'expertise, et à leur dimensionnement, afin de refondre les espaces et les procédures autour des objectifs suivants :

- o Simplifier des espaces au bénéfice d'une plus grande lisibilité et d'une plus grande sécurité. En effet, la complexité des espaces est souvent à l'origine de pénétrations des espaces aériens contrôlés par des VFR non autorisés. Le nombre de ces pénétrations est constant et important malgré les services d'information de vol en charge d'apporter une barrière de sécurité supplémentaire. La simplification des espaces doit être associée à un retour aux fondamentaux réglementaires qui établissent clairement les responsabilités de tous les acteurs, auxquelles il faut revenir.
- o Re-dessiner les espaces autour des stricts besoins opérationnels des aérodomes en permettant de protéger par des espaces aériens contrôlés les terrains qui le nécessitent. En particulier, la disparition de la classe E de l'espace aérien métropolitain sera recherchée autant que possible.
- o Travailler avec la Défense sur la suppression de la LTA et son remplacement par des CTA au-dessus du FL115 et des CTA/TMA en dessous du FL115. La baisse de plancher de la LTA actuelle sera étudiée.
- o Prendre en compte une refonte des trajectoires d'approche pour déployer largement des procédures favorisant les descentes continues et revenir à des résultats comparables à celles de nos homologues européens.

L'implantation des services techniques évoluera pour prendre en compte ces regroupements.

Les décrets statutaires ICNA et TSEEAC seront modifiés pour permettre, lors de la reprise d'approche, à des TSEEAC qualifiés sur le terrain qui va perdre son approche d'exercer leur mention d'unité de contrôleur d'aérodrome avant la date officielle de déclassement de l'aéroport, dans le cadre de phases de transition limitées dans le temps.

A l'horizon 2030, afin de recentrer l'activité des CRNA sur leur cœur de métier, tous les espaces aériens en dessous du FL195 seront transférés des CRNA (à l'exception du CRNA-Nord) vers des centres de contrôle d'approche. Sur la durée du protocole, tous les projets de transferts seront lancés.

La DSNA s'est engagée dans un regroupement des BTIV des 5 CRNA sur les deux sites d'Athis-Mons et d'Aix-en-Provence, visant en particulier à renforcer la continuité du service d'alerte et l'harmonisation des méthodes de travail. Une attention particulière sera apportée sur la formation des agents des services repreneurs, afin de les sensibiliser à l'environnement et aux particularités des nouvelles FIR concernées, et la modernisation des outils permettant d'assurer le service d'alerte et les autres tâches des BTIV, qui devront à terme répondre aux standards en la matière d'outils opérationnels.

Les principaux jalons de cette nouvelle organisation seront :

- La reprise de nuit du service d'alerte de la FIR-SO par le BTIV-SE dès que possible après la signature du protocole ;
- La reprise de nuit des activités BTIV de la FIR-SO par le BTIV-SE et des activités BTIV de la FIR-O et FIR-E par le BTIV-N, ainsi que des reprises ponctuelles y compris en journée seront envisagées en 2024 ;
- La reprise totale des activités BTIV de la FIR SO par le BTIV-SE, et de la FIR-O et FIR-E par le BTIV-N en 2025.

Les BTIV-N et BTIV-SE seront intégrés dans les services soumis au service minimum pour assurer la continuité du service d'alerte et les obligations internationales de la DSNA.

Par ailleurs, une attention toute particulière sera apportée à la formation des personnels, tant initiale que continue. La mise en place de la licence ANSO permettra de formaliser ces parcours de formation.

Dans le même temps, le modèle d'un service d'information de vol rendu depuis chacune des approches montre ses limites et ne permet pas aujourd'hui de rendre un service H24 sur l'ensemble de l'espace aérien métropolitain. La DSNA va rechercher une nouvelle organisation, conforme à celle mise en place chez nos voisins européens, recentrée sur, à terme, deux centres d'information de vol (Flight Information Center – FIC), afin de rendre le service conformément à la réglementation. Le service d'information de vol rendu depuis ces FIC le sera par des TSEEAC habilités (Flight Information Service Officer). Il devra, au fil du temps reprendre les Secteurs d'information de vol ou SIV actuellement en place.

Dans le cadre des travaux de réorganisation de l'espace, une attention particulière sera apportée à la sécurité et à la protection des volumes sous et aux abords des TMA. Une attention particulière sera également apportée à la gestion de ces projets et au dimensionnement des équipes chargées de les mettre en oeuvre.

Afin d'assurer une cohérence et une continuité entre le service d'information de vol et le service d'alerte rendu par les BTIV, les deux FIC seront implantés à Athis-Mons et à Aix-en-Provence. Cela permettra à la DSNA de déployer un modèle standardisé de gestion du service d'information de vol en France métropolitaine et de simplifier et d'accélérer la modernisation des approches dans les SNA. Par ailleurs ce transfert s'appuiera également sur une refonte des espaces des approches afin de ségréguer les activités en Espace Aérien Contrôlé gérées par les approches et les autres gérées par les deux FIC. Le premier FIC sera créé à Aix-en-Provence et les transferts des secteurs SIV auront une cohérence géographique.

Une feuille de route opérationnelle de transfert effectif des espaces vers les FIC sera mise en œuvre sur le même modèle que celle des reprises d'approche.

Les premiers espaces repris par le FIC d'Aix en Provence seront situés dans le quart sud-ouest et en lien avec les projets de reprise d'approche de Biarritz et La Rochelle.

Une attention particulière sera apportée à la formation des agents travaillant dans les FIC en vue de l'obtention de l'habilitation nécessaire afin de les sensibiliser à la criticité des interfaces et à la géographie des espaces (caractéristiques, phénomènes météorologiques localisés, etc...) et aux outils utilisés, qui devront répondre aux standards en la matière. Cette formation pourra s'appuyer sur l'ENAC ou les centres d'approche concernés par ce FIC. Afin de garantir un niveau de formation, la licence FISO sera mise en œuvre dans ces FIC, et en avance de phase dans les BTIV-N et SE, afin de structurer un parcours de formation continue et initiale.

De plus, l'implantation territoriale de la DSNA en matière de services ATS n'est plus adaptée à l'évolution du transport aérien et à la demande de trafic : la DSNA éprouve notamment certaines difficultés, compte tenu de la réglementation s'appliquant aux services ATS, pour répondre à la demande des exploitants d'une plus grande souplesse et réactivité en termes d'évolution des horaires (vols charters, EVASAN, etc.). De surcroît, le développement des services AFIS montre qu'ils peuvent être adaptés sur de nombreuses plates-formes, y compris avec du trafic régulier et commercial. La DGAC va donc questionner la présence de la DSNA sur un certain nombre de plates-formes et accompagnera la mise en place de services AFIS là où ils sont les mieux adaptés. Afin de donner de la visibilité aux personnels et des possibilités de reclassement, le désengagement d'un service ATC sera progressif et permettra aux personnels de poursuivre sur place pendant les 4 ans qui suivent la décision de transfert mais sur des plages horaires de plus en plus réduites. Un protocole de transfert entre le gestionnaire et la DSNA définira les conditions et les phases transitoires d'organisation.

A ces fins, un état des lieux combinant terrains AFIS et terrains avec services ATS sera établi et sera présenté aux organisations syndicales signataires. Cet état des lieux permettra d'objectiver le périmètre des terrains qui évolueront vers un service AFIS et les terrains qui resteront de la compétence de la DSNA. En parallèle des nécessaires concertations qui seront menées avec les exploitants aéroportuaires et les territoires des terrains concernés, des concertations avec les organisations syndicales permettront d'assurer la déclinaison, et leur suivi, des mesures sociales prévues à cet effet dans le présent protocole.

Cet état des lieux permettra de dégager plusieurs groupes de terrains concernés par la démarche :

- 1er groupe 2024 : pas de mobilité forcée avant 2028
- 2ème groupe 2027 : pas de mobilité forcée avant 2031
- 3ème groupe 2030 : pas de mobilité forcée avant 2034

Les TSEEAC exerçant sur des terrains concernés par cette démarche bénéficieront de l'ensemble des mesures d'accompagnement liées aux restructurations décrites en 10. Ces TSEEAC auront, en matière de mobilité, les possibilités suivantes :

- vers les terrains TSEEAC des prochains groupes ou, selon les modalités décrites au 9, vers les terrains requalifiés ICNA ou les approches reprises ou en cours de reprise ;
- le plan de requalification vers le corps des ICNA tel que décrit au 9 ;
- vers les FIC ;
- vers un autre poste TSEEAC (DSNA hors contrôle ou hors DSNA).

La DSNA réduira le périmètre des activités de la vigie trafic à CDG. Pour ce faire un plan de transfert progressif sera élaboré avec le gestionnaire afin de transférer la gestion des aires actuellement gérées par la vigie trafic Est sur la durée du protocole. Ce plan de transfert pourra également étudier les conditions d'un transfert provisoire des activités réalisées depuis la VTE vers la vigie Sud, sous réserve qu'il ne nécessite pas le déploiement de nouveaux systèmes. Des mesures de reclassement et un accompagnement social, y compris un plan de requalification ICNA en fonction des aptitudes et des compétences, seront proposés aux personnels qui souhaitent se réorienter. Cette restructuration sera conduite sans mobilité forcée des personnels. Les personnels qui s'inscriront dans une évolution professionnelle, pourront bénéficier du même accompagnement social que les autres TSEEAC dont les services se restructurent.

Par ailleurs, les agents Vigie Trafic, qui feront le choix de rester en fonction, bénéficieront de la mise en place d'une licence AMS, conformément aux travaux déjà réalisés. Cette licence structurera les parcours de formation initiale et continue et définira trois niveaux.

Dans le cadre de la poursuite de la modernisation des coordinations civiles militaires, la DSNA va lancer les études techniques nécessaires à la fermeture progressive des DCC en s'appuyant sur les moyens existants et/ou complémentaires à définir au sein de la Défense et de la DSNA. Ces études sont réalisées en 2023 et intègrent le calendrier de fermeture sur la durée du protocole, qui prendra en compte autant que possible la situation des effectifs de chaque DCC, pour une fermeture en 2027 au plus tôt. Les Armées sont associées à cette démarche afin qu'elle soit progressive et puisse s'appuyer sur des outils qui permettent de maîtriser la charge de travail que l'arrêt de cette fonction pourrait générer. Dans cette démarche le cas du DCC Istres, de par ses particularités, fera l'objet d'un traitement spécifique avec une fermeture envisagée pour 2025. Une présence DSNA sera conservée auprès du CNOA à Mont Verdun, afin d'y assurer la représentativité de la DGAC au sein des forces de Défense aérienne. Cette restructuration sera conduite sans mobilité forcée des personnels. Les

personnels qui s'inscriront dans une évolution professionnelle, pourront bénéficier du même accompagnement social que les personnels des approches reprises.

Au sein de l'échelon central de la Direction des Opérations, afin de mieux identifier les activités de conduite des opérations en temps réel de celles d'études ou d'ingénierie au sein du domaine « Espace », la réorganisation en cours comprendra, notamment, la création de cellules nationales de gestion du réseau et de l'espace qui pourront éventuellement être fusionnées. Ces ou cette cellule auront ainsi un rôle national de préparation, de coordination, de pilotage et d'assistance en interface avec les entités de la DSNA et le NM sur l'ensemble des phases (Stratégique, Pré-tactique, Tactique, Post-Opératoire) des processus continus ATFCM et ASM. Un plan de montée en puissance sera établi afin de définir (ou redéfinir pour le cas de la CNGE) les périmètres, les dimensionnements et les tours de service successifs permettant d'atteindre sur la durée du protocole une organisation finalisée permettant une ouverture couvrant jusqu'à H18/J7 et des permanences pour les périodes de haute activité.

Enfin, le BRIA de Cayenne sera fermé et les activités transférées dans les BRIA des Antilles.

Des restructurations de service réalisées sur la période et listées par arrêté du Ministre chargé de l'aviation civile, le cas échéant, liées à la modernisation technologique pourront également bénéficier des mesures prévues au 10.16 du présent protocole.

Les textes réglementaires définissant les groupes des différents organismes de contrôle seront également modifiés, sur la base de listes d'organismes de contrôle ne prenant plus en compte les mouvements équivalents. L'évolution du classement d'un organisme dans les listes prendra en compte les projets de reprise d'approche.

Dans la définition de ces listes, la particularité des organismes de Cayenne (accord de 2017 sur le groupe C), Mayotte, Toussus et Cannes sera prise en compte.

La liste des organismes soumis au service minimum évoluera en cohérence avec cette nouvelle organisation.

5.2 La filière contrôle

La DGAC souhaite faire évoluer l'arrêté du 19 novembre 2002 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels de la direction générale de l'aviation civile assurant le service du contrôle pour à la fois renforcer nos mécanismes de gestion de la fatigue dans un contexte réglementaire européen en évolution et pour renforcer les mécanismes d'adaptation de l'offre de contrôle aux saisonnalités de trafic et aux prévisions à 6 semaines établies par le Network Manager. Ce nouvel arrêté devra également prendre en compte la fin des réserves opérationnelles dans les organismes de contrôle de la navigation aérienne conformément à l'arrêté et à la décision de 2021. Enfin, dans un contexte de modernisation technologique et d'optimisation environnementale des opérations, le renforcement des capacités de formation continue des contrôleurs et d'expertise des responsables opérationnels sera un levier particulièrement important.

Les mesures décrites ci-après visent à apporter la flexibilité nécessaire et la robustesse souhaitable dans les modalités d'organisation et de planification des vacations de contrôle et de leur déroulement.

Ce nouveau cadre est défini selon les deux axes suivants :

- l'établissement d'un nouveau socle réglementaire de l'organisation du travail des contrôleurs aériens applicable à l'ensemble des organismes selon les listes d'organismes concernées,
- auquel se rajouteront des dispositifs additionnels, dits « options », sur la base du volontariat au sein des centres (y compris au niveau d'une zone de qualification) qui conduiront à des contreparties strictement liées à leur réalisation effective par les agents concernés.

Le nouveau socle réglementaire et les dispositifs additionnels sont définis dans un nouvel arrêté, annexé au présent protocole.

Le socle réglementaire visera à préciser les conditions de travail des contrôleurs aériens, ICNA ou TSEEAC, en particulier pour ce qui concerne la gestion de la fatigue, les besoins de contrôle (BC), les conditions de planification et d'anticipation des vacances de contrôle ou des formations et l'atteinte de la performance souhaitée, en remplacement de l'arrêté de 2002 et de l'arrêté expérimentation.

Le socle réglementaire définira également les contraintes particulières s'appliquant pour les instructeurs de l'ENAC, les superviseurs opérationnels, les superviseurs ATFCM, les chefs d'approche et les chefs de tour.

5.3 La filière technique

La filière technique de la DSNA, dans son rôle, dans ses métiers et dans ses missions, contribue, comme un maillon essentiel, à la performance opérationnelle et économique de la DSNA. Elle participe pleinement à la mise en œuvre de la stratégie de la DSNA.

Ses missions temps réel, celles de maintenance spécialisée et d'expertise, ses missions de formation ou celles d'encadrement sont nécessaires à la maintenance et à l'établissement d'une vision partagée du niveau de services fourni par les systèmes opérationnels, ainsi qu'à leur modernisation.

La DSNA va devoir assurer dans la décennie à venir la mise en œuvre d'un programme très dense de modernisation des systèmes permettant de répondre aux enjeux de sécurité, de capacité, environnementaux et de productivité des centres de contrôle. Ce programme devra satisfaire à la nécessité de simplifier notre infrastructure, d'harmoniser et de standardiser nos systèmes, tout en intégrant les nouveaux enjeux techniques qui se présentent en matière de cybersécurité et de certification des systèmes ATM.

La modernisation technique concerne la quasi-totalité du système d'information de la navigation aérienne, notamment, et sans être exhaustif :

- le déploiement de 4-FLIGHT/COFLIGHT dans les CRNA restants avec une même version logicielle au plus tard en mars 2026 ;
- la modernisation des systèmes des tours et approches, avec notamment le déploiement d'iATS à Orly au plus tard en juin 2024, ainsi que dans les autres tours et approches ;
- la modernisation des chaînes VCS ;
- la modernisation des infrastructures « socle » de type Cloud.

Ce programme de modernisation devra prendre en compte les évolutions rapides de la technologie et l'adaptation aux nouveaux modes d'acquisition (achats sur étagère et intégration dans une roadmap industrielle). La DSNA aura pour objectif de maintenir au sein de la filière technique la maîtrise du système, notamment de son architecture globale, de l'interconnexion des différents composants acquis, de leur déploiement, de leur exploitation et de leur supervision tout au long de leur utilisation opérationnelle. Cela nécessitera de transformer les compétences de tout ou partie des agents de la filière technique et de renforcer certaines d'entre elles. Une diversification des sources de recrutement sera entreprise en maintenant un équilibre nécessaire entre les différentes populations d'agents techniques.

Ces modernisations, qui devront conduire à rationaliser, harmoniser et standardiser les systèmes de la DSNA, permettront également de réduire drastiquement notre empreinte carbone, d'accélérer la mise à disposition de valeur ajoutée pour les utilisateurs, de faciliter la mise en œuvre de mesures de SSI, de faciliter la maintenance des applications, et de réduire les coûts matériels et logiciels.

En particulier, la centralisation progressive des applications est un objectif afin d'améliorer l'efficacité de la DSNA, de réduire ses coûts de structure, de réduire l'hétérogénéité et l'obsolescence de ses logiciels et de ses matériels et d'en améliorer la vitesse de déploiement, tout en restant dans les roadmaps industriels des produits. Cela permettra d'apporter de la valeur ajoutée de manière récurrente aux différents utilisateurs des produits et services.

Cette centralisation des équipements et des applications entraîne un changement important pour les équipes en charge de leur gestion, de la spécification haut niveau au déploiement. De nouvelles technologies doivent être appréhendées et maîtrisées et, pour pouvoir bénéficier de leurs apports, de nouveaux processus doivent être mis en place facilitant le travail entre les agents en charge du développement, du déploiement, de la supervision et de l'exploitation. De nouveaux métiers vont apparaître et devront être appréhendés progressivement par les agents de la DSNA. Ces nouvelles manières de faire sont à définir avec les équipes concernées et les parties prenantes.

5.3.1 Les conséquences de la modernisation

Les différentes opérations de modernisation envisagées dans les années à venir vont demander aux équipes en charge des programmes et des projets, ainsi qu'aux organismes concernés, une mobilisation et des efforts accrus à l'approche des mises en service (MESO). Certaines MESO nécessitent un travail préparatoire de fond important qui mobilise les équipes de la DSNA et leur demande de faire face à une surcharge de travail temporaire, sur un temps plus ou moins long en fonction du type de déploiement envisagé.

Ces modernisations impliqueront également, le cas échéant, des transformations des compétences requises impliquant une requalification des agents concernés.

Enfin, les travaux engagés par la DSNA sur la simplification des études de sécurité montrent le besoin, pour les changements le plus complexes, de professionnaliser la réalisation des études de sécurité au travers de la mise en place de compétences spécifiques notamment au sein de la DSEC et de l'échelon central de la DO. Ces évolutions auront un impact sur la DTI, référent technique de la DSNA, et sur la DO, et conduiront à simplifier le travail sur les études de sécurité pour les organismes de contrôle.

5.3.2 Les effectifs

Le programme de modernisation a un impact sur la charge de travail de la filière technique à la fois pour la participation des agents à la gestion de projet, au développement d'expertises nouvelles, à la formation et la prise en main des systèmes, et parce que, s'étalant sur plusieurs années, il va engendrer temporairement une plus forte multiplicité des systèmes techniques à maintenir.

Or les prévisions de départs à la retraite dans les années à venir en regard des capacités actuelles maximum de recrutement conduisent à une accélération de la décroissance des effectifs qualifiés IESSA dans les services techniques sur cette même période alors que l'effectif global des services techniques de la DSNA est déjà en-deçà du besoin.

Un certain nombre de mesures ont été mises en œuvre afin de répondre à ce contexte, en particulier :

- l'augmentation des capacités de formation de l'ENAC à 60 IESSA par an ;
- un programme de recrutement d'au moins 300 IESSA sur la période 2023-2027 ;
- la sécurisation des ressources IESSA nécessaires dans les CRNA, le CESNAC et les organismes de la Région parisienne pour assurer la modernisation technologique des systèmes ATM prioritaires pour la DSNA (en particulier 4-FLIGHT, SYSAT Région parisienne) ;
- une politique d'affectation des IESSA hors organismes opérationnels adaptée, sans remettre en cause l'intérêt et la nécessité pour la DGAC de disposer des compétences IESSA à la DTI, à l'ENAC ou en échelon central, et dans l'encadrement ;
- la mise en place d'une organisation conforme au stade projet de service dans les CRNA, au CESNAC, à Roissy-CDG, à Orly et au SNA/N ;
- des travaux, non conclusifs à ce stade, pour une nouvelle méthode de dimensionnement des effectifs dans les services techniques.

Malgré ces mesures, il est établi que les effectifs IESSA qualifiés dans les services techniques des SNA vont continuer de diminuer pour passer par un point bas en 2026, à un niveau inférieur de 25% au moins à l'effectif de référence établi en 2012.

Dans ces conditions, pour que la filière technique soit en mesure d'assurer la maintenance et la modernisation des systèmes, la DSNA va poursuivre les transformations nécessaires, portant sur plusieurs points :

- le niveau du service rendu par la filière technique, son organisation et sa robustesse : il s'agira d'accompagner socialement :
 - ✓ la poursuite des travaux sur l'organisation des services techniques de la DO, incluant la fermeture des plus petites maintenances et une nouvelle définition du besoin opérationnel incluant les temps de déplacement ;
 - ✓ la mise en place de réserves d'intervention technique (RIT) dans les SNA, cadrées, pour assurer un premier niveau d'intervention pour les pannes les plus critiques ;
 - ✓ la mise en place de détachements ou de RIT temporaires pour des événements ou des besoins particuliers, dans tout organisme de contrôle (SIAE, 24 heures du Mans...) ;
 - ✓ la poursuite des travaux de transformation de la DTI, en renforçant sa capacité d'ingénierie et d'architecture, en développant l'usage de méthodologies agiles et en s'adaptant aux nouveaux modes d'acquisition des systèmes ;
- l'organisation du travail :
 - ✓ la consolidation du régime des horaires programmés ;

- ✓ l'ouverture de la possibilité de réaliser des vacances flexibles, rémunérées ou portées dans un compte épargne temps ; cette possibilité sera accompagnée par une harmonisation des conditions de récupération.

La DSNA va également recentrer ses efforts pour se renforcer sur les tâches à forte valeur ajoutée et utiliser les compétences externes sur les autres tâches comme cela est engagé sur les moyens de radionavigation hors réseau minimal.

5.3.3 Le niveau de service rendu, l'organisation des services et la robustesse

Le protocole 2016-2019 définissait de nouvelles organisations des services techniques visant à :

- recentrer les ressources affectées à la MO en prenant en compte l'intégration croissante des chaînes techniques entre elles et en mettant en avant son rôle d'interface entre le service exploitation et le service technique et avec les opérateurs et usagers externes ;
- dégager du potentiel de travail sur les projets de modernisation à travers la création et la reconnaissance d'une filière d'expertise en service technique ;
- rationaliser l'organisation des structures et de l'encadrement.

Fin 2022, 9 entités étaient réorganisées en projet de service et les autres étaient au stade B de transition.

Ce travail va être poursuivi, à la fois localement et avec une vision nationale de la répartition des ressources, afin d'atteindre pleinement les objectifs rappelés ci-dessus, y compris outre-mer.

Par ailleurs, les maintenances locales ou régionales offrent un service de proximité apprécié, mais font face à plusieurs problématiques :

- le maintien des compétences tel que requis par la réglementation doit être assuré sur un périmètre d'activité varié en nombre de systèmes ;
- la tension sur les effectifs pour des entités comportant un nombre limité d'agents pose des difficultés de robustesse et de continuité de l'organisation mise en place ;
- les compétences existant dans ces maintenances pourraient également être très utiles sur un périmètre géographique plus étendu, sous réserve d'une évolution du niveau de service.

Dans le même temps, certains événements techniques montrent des défauts de robustesse sur l'organisation territoriale mise en place, en particulier compte tenu de l'impossibilité d'alimenter certaines maintenances à un niveau d'effectif suffisant. La DSNA va donc régionaliser son implantation territoriale au niveau de chaque siège SNA et mettre en place des réserves d'intervention technique dans les SNA.

L'implantation sur chaque siège SNA, sur CDG et sur Orly, sera complétée par des implantations à Brest ou à Rennes pour le SNA/O, Beauvais pour le SNA/N, Bâle-Mulhouse et Dijon pour le SNA/NE, Clermont-Ferrand pour le SNA/CE, Montpellier pour le SNA/SSE, Pyrénées et Châteauroux pour le SNA/SO et Toussus pour Orly-AG. A ces implantations, s'ajoutent celles de Corse et celles d'outre-mer. Ces restructurations entrent dans le périmètre des mesures prévues à la section 10.16 du présent protocole.

A l'échéance du protocole, les implantations de la filière technique pour les SNA seront limitées à la liste ci-dessus.

Par ailleurs, la question des modalités logistiques des déplacements supplémentaires liés à ce nouveau maillage territorial sera traitée et cadrée au niveau national (voitures, nuitées, récupérations).

De même, la mise en place des réserves d'intervention technique (RIT) dans les sièges de SNA et, le cas échéant, sur certaines autres entités techniques, sera accompagnée des mesures suivantes :

- cadrage au niveau national (contrat de service vis-à-vis des territoires) des objectifs en matière d'existence et de niveaux d'intervention des RIT (temps d'intervention en fonction du type d'impact de la panne) ;
- définition au niveau local des process pour demander une intervention aux RIT ; ces process préciseront que la décision relèvera de la sphère hiérarchique (dont responsables et ingénieurs de permanence) ;
- définition au niveau local des pannes critiques nécessitant une intervention, dans le respect du cadrage national sur le contrat de service ;
- moyens logistiques pour la RIT, mis en place au niveau local ;
- compensation financière de la RIT définie au niveau national (voir 10.8) ;
- modalités de récupération en cas d'intervention au cours de la RIT, définies au niveau national.

Les RIT pourront également être mises en œuvre de façon temporaire dans le cadre d'événements particuliers comme le SIAE.

Enfin, le tableau suivant présente l'objectif de réorganisation des services. Cette réorganisation est accompagnée par la définition d'un nouveau besoin opérationnel pour le service, qui prendra en compte les effets des fermetures de maintenance. En effet, les effectifs dans les ST sont répartis selon des BO qui ont été fixés en 2012, auxquels sont appliqués, compte tenu d'un effectif insuffisant pour atteindre ces BO, un taux de régulation puis des marges de gestion positives ou négatives correspondant à la hausse ou la baisse d'activité estimée depuis 2012 pour la réalisation de projets techniques majeurs ou pour tenir compte des modifications de périmètres d'intervention. Cette méthode atteint ses limites avec un taux de régulation historiquement élevé et en raison des modifications d'organisation et de périmètres qui ont pu avoir lieu dans tous les services depuis 2012.

	Stade projet de service Spécifique Pour CRNA, CESNAC, CDG, Orly, sièges SNA (6) (7)
Nombre de pôles au sein du service technique (1)	3 pôles (3) + 1 pôle installation quand il existe, rattachés hiérarchiquement au SNA
Nombre d'encadrants (1)	8 (3) y compris le chef de pôle installation quand il existe 9 (3) au SNA/NE et au SNA/SSE, y compris le chef de pôle installation
Nombre maximum d'agents tournant dans le cycle de supervision (2)	24 dans les CRNA De 27 à 36 pour CDG De 18 à 24 pour Orly et le CESNAC 12 pour les sièges SNA/O/N/CE/SE/S/SO (2 spécialités maximum en H12 maximum), 0 ailleurs 18 pour les SNA/NE/SSE (pour prendre en compte le besoin d'une supervision sur place à Bâle et Montpellier)

Nombre de vacances flexibles exercées dans l'organisme	Plafond à 15 par an au maximum par agent Seuil à 3 par an au minimum par agent en moyenne sur le service, sous réserve de validation du besoin par la DO et par le service
Nombre de Gestionnaire de ressources techniques seniors (GRTS)	Maximum 16 pour les CRNA Maximum 12 pour le CESNAC et Orly Maximum 18 pour CDG Maximum 12 pour le SNA/NE et le SNA/SSE Maximum 9 pour les autres SNA
Nombre d'IL (4)	Entre 2 et 4
Nombre d'experts en MS (5)	Entre 18 et 21 pour les CRNA, CESNAC, CDG et Orly Entre 12 et 16 pour les SNA/N/S Entre 15 et 16 pour les SNA/O/SE/SSE Entre 16 et 17 pour les SNA/CE/NE/SO

(1) Le nombre de pôles et d'encadrants pourra être adapté en fonction des particularités locales, sous réserve qu'il reste inférieur aux chiffres du tableau.

(2) Le nombre d'agents tournant dans le cycle de supervision ou de maintenance opérationnelle est défini dans l'organisation du service comme le nombre d'IESSA n'entrant pas dans l'une au moins des catégories suivantes : les DMS, PMS ou agents des cellules monopulse, l'encadrement, les chargés/chefs de mission/projet/ programme, les experts seniors et confirmés, les agents en MS (détenteurs d'une AE de MS et en horaires programmés) pour une durée minimale de 15 semaines consécutives et les agents en formation initiale. L'alternance est donc assurée sur cette base.

Dans le cas d'horaires de supervision différenciés entre été et hiver, le calcul du nombre d'agents tournant dans le cycle de supervision se fera sur la base du prorata.

A Orly, la supervision de week-end sera armée par 2 agents et sera complétée par une RIT.(3) Hors pôles « équipements distants ».

(4) Si le nombre d'IL n'est pas au maximum, le nombre de GRTS pourra être augmenté d'autant.

(5) Ce nombre pourra inclure des postes de chef de programme, chef de projet, chargé d'affaires et chargé de projet. Les experts confirmés devront réaliser moins de 6 semaines ou 7 cycles dans le cycle de supervision par an. Si le nombre d'IL et/ou de GRTS n'est pas au maximum du tableau, le nombre d'experts pourra être augmenté d'autant.

(6) Des conditions adaptées seront définies pour prendre en compte les spécificités outre-mer (Antilles-Guyane, Océan Indien, Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle Calédonie et Polynésie française).

(7) Un dispositif similaire à 3 pôles pourra s'appliquer, dans des conditions adaptées, pour la division EEOS de l'ENAC, en charge des outils de formation au contrôle. Les modalités d'application pour la DTI et DO/EC seront également étudiées. Par ailleurs, la prise en compte d'un plus grand nombre de versions différentes de simulateurs, notamment compte tenu des travaux avec Eurocontrol, les fortes contraintes d'exploitation et de maintenance liées à l'utilisation en forte croissance de ces simulateurs au vu de l'augmentation de la charge de formation passée et programmée, ainsi que la prise en compte et l'adaptation des formations délivrées permettent d'aligner le taux de la part évolution des qualifications des IESSA de l'ENAC sur celui des organismes listés en annexe de l'arrêté du 26 avril 2017 fixant les modalités d'attribution de cette part évolution des qualifications. Enfin, à CDG, les mesures spécifiques mises en place pour l'opération majeure du SIAE seront valorisées conformément aux dispositions prévues au 10.20.

Les organismes qui sont au stade B à la signature du protocole poursuivront l'expérimentation en cours et continueront à bénéficier de la contrepartie associée jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Ces organismes pourront aussi opter pour une organisation conforme au stade Projet de service spécifique tels que décrits ci-dessus. A défaut, au 1^{er} janvier 2025, la prime liée aux stades B ne sera plus versée.

Les travaux pour une vision partagée SE/ST/parties prenantes du niveau de service offert devant aboutir à un contrat de service seront menés au niveau local pour les SNA et les CRNA sur la base d'un cadrage défini au niveau national. Ces travaux seront partagés avec les partenaires locaux.

5.3.4 L'organisation du travail

Le régime des horaires programmés sera consolidé pour mieux prendre en compte les besoins de la filière technique, en particulier sur les interventions de nuit, sur l'intégration de vacances flexibles, sur l'harmonisation des régimes de récupération et sur la mise en place d'un compte épargne temps, qui sera associé à la mise en place d'un enregistrement électronique traçable du temps de travail.

Pour aider la mise en service de la modernisation technique de la DSNA dans les délais les plus courts possibles tout en assurant la maintenance nécessaire des systèmes opérationnels, la réalisation par certains IESSA ou par des ouvriers d'Etat dans le domaine énergie/climatisation de vacances flexibles de travail ou de formation est indispensable. Ce dispositif de vacances flexibles pourra couvrir des sessions de formation ou l'accompagnement d'opérations majeures de modernisation technique. Les vacances flexibles seront validées par la DO sur le principe et par le service sur la planification.

Ces vacances flexibles seront, selon le choix de chaque agent, soit rémunérées, soit intégrées dans un compte épargne temps pour les agents en horaires programmés.

5.3.5 Cybersécurité

La prise en compte par la DSNA des obligations en matière de cybersécurité va avoir pour conséquence, pour les agents de la filière technique (IESSA, TSEEAC ou Ouvriers d'Etat), une exigence d'habilitation appropriée telle que définie par l'Instruction générale interministérielle 1300, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation de ses acteurs, la nécessité d'appliquer de nouvelles procédures en matière de cybersécurité, en lien avec la ligne managériale et avec le SOC, et une obligation de traçabilité individuelle pour chaque connexion sur les systèmes d'importance vitale.

Par ailleurs, l'expérience acquise depuis la mise en place du SOC a mis en avant le volume important de formations nécessaires pour une prise de fonctions au sein du SOC. Un parcours de carrière/formation SSI sera structuré afin de permettre une évolution progressive et durable des agents au sein du SOC. De plus, une astreinte sera mise en place pour les agents du SOC pour l'analyse des événements.

5.3.6 Energie et climatisation

Un référent sera nommé à la DSNA sur les activités énergie ; un autre référent sera nommé à la DSNA sur les activités climatisation. Ils seront chargés d'animer, avec la DTI, le réseau des entités énergie/climatisation afin de faciliter le déploiement des bonnes pratiques, les partages d'expérience et la mutualisation des compétences, en particulier pour répondre aux enjeux de continuité de service et aux enjeux environnementaux.

Dans les SNA, les entités énergie/climatisation seront rattachées à un pôle et pilotées par un chef d'équipe, auquel seront rattachés tous les agents énergie/climatisation du SNA. Des astreintes de fin de semaine ou de semaine seront également mises en place, y compris à CDG et à Orly-AG, où une entité énergie/climatisation sera mise en place.

Dans les CRNA, l'organisation avec un tour de service assurant une présence sur site de jour, en semaine et éventuellement également en week-end, et une astreinte pour les autres périodes sera généralisée sur les 5 centres. Cette évolution sera accompagnée des procédures et formations nécessaires pour assurer les meilleures conditions de disponibilité des systèmes opérationnels, y compris pour les IESSA des maintenances opérationnelles, et d'un nouveau tour de service pour les agents des centrales énergie/climatisation.

5.3.7 Maintenance radar

Les maintenances radar seront réorganisées afin de mettre en place une plus grande mutualisation des interventions.

5.4 La filière exploitation

5.4.1 Une filière reconnue par la mise en place de licences

La filière exploitation, dans laquelle les TSEEAC interviennent en complément des filières contrôle et technique, est indispensable au bon fonctionnement de la DSNA, dans des métiers variés à fortes compétences. La pluridisciplinarité et l'adaptabilité des TSEEAC est une richesse et un atout majeur que la DSNA se doit d'entretenir pour lui permettre de rendre des services toujours plus efficaces et de meilleure qualité. La DSNA va mettre en place les outils nécessaires pour assurer le bon niveau de compétences pour chacun des agents de la filière exploitation, visant à formaliser la formation, la validation et le maintien des compétences spécifiques aux différents métiers, en s'appuyant sur les différents travaux déjà réalisés en la matière. L'objectif est d'améliorer les services rendus aux usagers.

La licence ANSO

Pour ce faire, la licence d'opérateur de services de la navigation aérienne (Air Navigation Service Officer) sera créée au plus vite et un régime indemnitaire spécifique, à 3 niveaux, sera mis en œuvre conformément au §10.10.

Les projets de NIT dans le cadre des travaux initiés seront repris et finalisés dès que possible. A la mise en œuvre de la licence, les agents exerçant sur les fonctions nécessitant une qualification seront réputés posséder cette qualification. Le niveau sera défini par les services en fonction de la NIT du domaine concerné. Un groupe protocolaire sera mis en place avec les organisations syndicales signataires pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la licence ANSO pour tous les métiers TSEEAC de la navigation aérienne.

Les métiers TSEEAC concernés, exercés tant à la DSNA qu'à l'ENAC, sont notamment les suivants :

- information aéronautique : BNI, BNIA, BRIA et tous les acteurs de la production et de la mise à disposition de l'information aéronautique au sein des entités de la DSNA ;
- conception de procédure ;

- étude circulation aérienne ;
- système de management intégré (SMI) et études dédiées ;
- analyse locale et nationale des événements de sécurité ;
- service d’alerte en BTIV ;
- activités CMS et redevances CESNAC ;
- activités SAR ;
- PC NA à Orly ;
- activités des TSEEAC au sein des CRNA issues de l’évolution des BTIV.

Les personnels exerçant à l’ENAC des fonctions de sécurité donnant accès à la Licence ANSO à la DSNA devront également disposer de cette licence et du régime indemnitaire associé, et pourront la maintenir valide.

La licence AMS

Dans le cadre du règlement délégué (UE) 2020/1234 modifiant l’IR ADR, et afin de renforcer la valeur professionnelle des agents de la Vigie Trafic de Roissy CDG, de formaliser les parcours de formation initiale et de maintien des compétences, la licence AMS (Apron Management Services) sera créée parallèlement à la licence ANSO.

Les agents qualifiés bénéficieront du même régime indemnitaire à 3 niveaux, avec les mêmes mesures de grand-périsation.

La Licence FISO

Enfin, une licence FISO (Flight Information Service Officer) sera créée, avec le même régime indemnitaire associé pour le service d’information de vol et selon le même fonctionnement que les deux licences précédentes (3 niveaux). Les agents des BTIV-N et SE, assurant les services d’information de vol à la mise en œuvre de la licence FISO, bénéficieront des mesures de grand-périsation.

5.4.2 La nécessaire réorganisation de l’information aéronautique

La DSNA, en tant que PSIA national (Prestataire de service d’information aéronautique) doit répondre à deux obligations réglementaires qui sont la production et la diffusion de l’information aéronautique permanente et temporaire, relevant du périmètre géographique dont la DSNA a la charge. Les enjeux autour de ces deux obligations sont forts tant les informations fournies concourent à la sécurité des vols et sont utilisées aussi bien par les pilotes que par les services du contrôle aérien et au-delà par l’ensemble des acteurs de la DGAC. Hors de la DGAC, les informations sont également consommées par les compagnies aériennes pour alimenter les systèmes de bord et par les éditeurs de logiciel qui fournissent des applications d’aide à la navigation aérienne.

L’AIM doit poursuivre sa mutation vers la numérisation de l’information aéronautique. Le SIA est au cœur de cette démarche qui nécessite des ressources expertes qui devront se transformer vers des métiers plus techniques dans un nouvel environnement de travail digitalisé. La transformation de toute la chaîne de traitement de l’information aéronautique du recueil à la diffusion en passant par la production sera assurée.

5.4.2.1 *La poursuite de la mutation numérique de la filière AIM*

La modernisation de l'information aéronautique débute par sa production. Le travail sur l'outil SEPIA (Service évolutif pour la production de l'information aéronautique) sera poursuivi en visant une mise en service au plus tôt pour réduire les délais de production, renforcer les processus de gestion des modifications, permettre une exploitation numérique plus simple et rapide et répondre aux obligations réglementaires de la DSNA.

La numérisation de l'information aéronautique ne pourra apporter tous les bénéfices escomptés que si l'ensemble de la filière est partie prenante de cette transformation. Une attention particulière sera portée à l'amélioration du réseau AIM de la DSNA et la formation de l'ensemble des acteurs (DSNA, exploitants d'aéroport, militaires) sera renforcée. A la mise en service de l'outil SEPIA, l'objectif est que les FDA, dont les exploitants d'aéroport, fournissent leurs demandes de modification de l'information aéronautique au travers du workflow de l'outil.

La modernisation de l'information aéronautique se poursuit par sa diffusion. La diffusion de l'information aéronautique au format papier décline lentement. Le format numérique et graphique s'affirme aujourd'hui comme un vecteur nécessaire pour couvrir les besoins internes mais également pour répondre aux attentes des utilisateurs externes. La DSNA doit donc anticiper l'évolution des usages et proposer des alternatives numériques aux produits papier les plus demandés pour continuer à assurer sa mission de diffusion de l'information aéronautique.

De plus, les objectifs de modernisation et les engagements de la DSNA dans une démarche écoresponsable amènent à interroger la pérennité de l'imprimerie du SIA. La pyramide des âges des ouvriers assurant son fonctionnement pose également la question de son fonctionnement à moyen terme. La DSNA va donc s'engager dans une démarche d'externalisation des activités qui peuvent être sous-traitées sans préjudice des délais réglementaires de publication qu'elle doit respecter. Pour cela, le SIA mènera en 2023 une étude sur le sujet et déclinera les conclusions sur la durée du protocole.

5.4.2.2 *La recherche d'une plus grande efficacité dans l'organisation des services*

Par ailleurs, les cycles de production sont de 28 jours conformément au calendrier AIRAC. Or les services du SIA sont actuellement organisés pour travailler à horaires de bureau ce qui ne laisse que 20 jours de production réelle. Cette situation conduit à des tensions sur le respect des délais dans un contexte d'accroissement du volume des informations à mettre à jour et de faibles ressources disponibles en raison notamment du poids de la transformation dans laquelle le SIA est engagé tout en devant assurer les mises à jour.

Le SIA recherchera la meilleure organisation possible afin d'améliorer la qualité et les délais de production et de diffusion de l'information aéronautique. Il pourra pour cela, s'appuyer sur une organisation du temps de travail revue et mieux adaptée au rythme des cycles AIRAC pour apporter une amélioration significative. Un redéploiement des ressources aujourd'hui affectées aux services de fabrication des produits papier sera étudié en concertation avec les agents concernés.

Les modalités d'accompagnement des agents qui seront impactés par la fermeture de certaines activités de l'imprimerie sont décrites à la section 10.16. SDRH et l'encadrement du SIA mèneront les entretiens nécessaires avec les agents concernés afin d'apporter des solutions individuelles les plus adaptées. Les organisations syndicales seront associées aux solutions proposées.

Le besoin de disposer d'une information aéronautique numérique dynamique, de même que sa diffusion au format graphique sont partagés par différents acteurs institutionnels, certains étatiques

d'autres européens. En fonction des expressions de besoin, le SIA étudiera les opportunités de partenariat permettant d'atteindre des objectifs communs à coûts partagés.

5.4.2.3 L'achèvement de la réforme de l'information aéronautique opérationnelle

Pour ce qui concerne l'information aéronautique opérationnelle, la réforme engagée va se poursuivre.

Pour mener à bien cette réforme, la première étape consistera à poursuivre le regroupement des activités des BRIA vers le BNI pour les aspects NOTAM et vers le BNIA pour les aspects "plan de vol". Outre la reprise des activités d' Ajaccio entamée et à finaliser jusqu'à sa fermeture, les activités du BRIA de Cayenne sont reprises par le SIA pour les aspects NOTAM et devront l'être pour la partie plans de vol en 2023. Cette opération conduira à la fermeture du BRIA de Cayenne dont le reste des activités sera regroupé aux Antilles. Les agents de Cayenne pourront bénéficier des mesures d'accompagnement prévues à la section 10.18.

Le BNI sera intégré dans les services soumis au service minimum pour assurer la continuité de service et les obligations internationales de la DSNA.

Les agents du BNIA et du BNI seront regroupés sur un même plateau à Bordeaux. Les agents souhaitant obtenir une double qualification le pourront dans la limite de la capacité de formation de l'organisme. L'obtention de la double qualification permettra aux agents de bénéficier d'un reclassement indemnitaire dans le cadre des travaux du §10.3. Les agents nouvellement affectés au BNI ou au BNIA devront détenir la double qualification et bénéficieront de ce même régime indemnitaire.

5.4.3 Reprise des BTIV

L'ensemble des services assurés par les BTIV sera regroupé au sein des BTIV d'Aix-en-Provence et Athis-Mons comme décrit au 5.1. La mise en œuvre de ces reprises permettra aux agents de bénéficier d'un reclassement indemnitaire dans le cadre des travaux du §10.3.

5.4.4 Création des Flight Information Center (FIC)

Deux centres d'information de vol (FIC) seront créés afin de reprendre à terme l'ensemble des Secteurs d'Information de Vol (SIV) actuellement assurés au sein des SNA, comme décrit au 5.1.

5.4.5 L'organisation du temps de travail au sein de la filière d'exploitation

Les dispositions de l'arrêté du 19 novembre 2002 pourront être mises à jour afin notamment de préciser les modalités de calcul de la durée hebdomadaire de travail sur le cycle ainsi que les butées de gestion de fatigue applicables. La durée annuelle de travail pour les organismes fonctionnant en horaire permanent continu et non continu ne sera pas modifiée. Pour la Vigie Trafic et les FIC, une cohérence avec les dispositions de l'arrêté contrôle pour les organismes TWR sera recherchée.

6 Les objectifs et réformes associées à l'axe 3 : garantir un haut niveau de sécurité et sûreté aériennes en France

6.1 Garantir un haut niveau de sécurité et sûreté aériennes en France grâce aux actions de l'Autorité nationale de surveillance et conserver une expertise technique reconnue en Europe et dans le monde

La DSAC, au sein de la DGAC, est garante d'un haut niveau de sécurité et de sûreté aériennes selon les standards, nationaux, européens et internationaux, dans un monde où la sécurité semble acquise. Les deux accidents mortels des Boeing 737 max rappellent, s'il en est besoin, le rôle primordial d'une autorité de surveillance performante et les responsabilités qui sont les siennes.

Les évolutions récentes ou en cours de la réglementation européenne entraînent un élargissement important des domaines de surveillance (cyber, assistance en escale, certification des systèmes ATM, eVTOL, nouveaux prestataires - gestionnaires d'aires de trafic, prestataires de conception de procédures, prestataires U-space-).

La DSAC n'a pas d'autre choix que d'adapter son fonctionnement et élargir ses compétences pour continuer à garantir un haut niveau de sécurité et de sûreté aériennes. Elle doit tout mettre en œuvre pour rendre possible l'émergence des nouvelles mobilités décarbonées, En outre, elle doit accompagner en tant qu'autorité de surveillance la mutation de la DSNA en tant que prestataire de services de la navigation aérienne.

Tout en s'adaptant pour optimiser encore plus sa performance, la DSAC doit donc s'assurer du maintien de ses ressources humaines et de ses compétences sur les territoires où elle exerce ses responsabilités pour lui permettre de faire face à tous ces enjeux ambitieux d'évolution et garantir ainsi le maintien d'un haut niveau de sécurité et de sûreté aériennes que la société est en droit d'attendre.

La DSAC est engagée dans un ensemble d'actions visant à renforcer son efficacité et sa disponibilité auprès des opérateurs, émergents ou non, qu'elle surveille : nouveaux outils, dématérialisation, évolutions de l'organisation des actions de surveillance (préparation et mise en œuvre), agilité au travers des coopérations entre les différentes DSAC-IR et l'échelon central, adaptation des compétences des agents ou acquisition de nouvelles compétences.

6.1.1 S'adapter aux nouvelles exigences réglementaires

De nombreuses exigences réglementaires accompagnent la mutation du transport aérien vers une aviation décarbonée demandant une adaptation importante de la DSAC comme vu dans l'axe 1 "transition écologique". Deux nouveaux domaines d'ores et déjà identifiés dans le domaine de la surveillance vont élargir les missions de la DSAC : la cybersécurité et l'assistance en escale.

6.1.1.1 Les enjeux de cybersécurité pour la DSAC

La publication des règlements européens sur la cybersécurité dans le domaine de l'aviation, à la fois sur la partie sûreté (Commission européenne) et la partie sécurité (AESA), va nécessiter une nouvelle approche pour intégrer cette nouvelle dimension : la démarche actuellement retenue vise à intégrer,

dans les équipes d'audit actuelles, des agents capables de traiter, en plus de leur domaine, le volet cyber, essentiellement sur l'aspect organisationnel.

Avec une numérisation croissante de la chaîne du transport aérien - aéronefs de nouvelle génération, systèmes des compagnies aériennes, des aéroports, de la navigation aérienne - , la cybersécurité devient un paramètre à part entière de la sûreté et de la sécurité aériennes.

Des cyberattaques de grande ampleur ont gravement impacté l'économie d'entreprises du transport, des télécommunications, de la santé et de l'industrie. Le domaine du transport aérien a été jusqu'alors peu touché et il n'y a pas eu de conséquence sur la sécurité des personnes mais une attaque ne peut être exclue.

Dans ce contexte, la gestion des systèmes d'information du transport aérien est devenue l'objet de réglementations de plus en plus contraignantes, qui se chevauchent tant du point de vue des périmètres d'application, des opérateurs concernés que des exigences qu'elles introduisent. En France, certains opérateurs et entités du transport aérien sont soumis à une réglementation nationale (loi de programmation militaire et transposition en droit national de la directive européenne sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information, dite NIS pour *Network and Information Security*) et à de nouveaux règlements européens d'application directe : règlement (UE) n°2015/1998 sûreté amendé applicable depuis le 31 décembre 2021 pour la partie cyber et règlement (UE) 2023/203 dit Part-IS applicable à compter de fin 2025. Ces règlements touchent les systèmes d'information utilisés pour la sûreté aéroportuaire et tout autre système jouant un rôle pour la sécurité. La DSAC elle-même, en tant qu'autorité de surveillance, devra démontrer qu'elle dispose d'un système maîtrisé de management de la sécurité de ses propres systèmes d'information.

La DSAC est donc confrontée à 2 enjeux :

- rationaliser ces diverses exigences en un référentiel unique afin d'accompagner les acteurs du transport aérien dans leur mise en conformité relative à la cybersécurité ;
- faire évoluer son dispositif de surveillance pour prendre en compte la cybersécurité et le coordonner avec celui de l'ANSSI.

6.1.1.2 Mise en œuvre de la surveillance des assistants en escale

Dans le cadre du règlement européen en préparation (EASA Opinion RMT.0728), la DSAC va désormais devoir organiser et assumer la surveillance de plus de 330 opérateurs d'assistance en escale au profil très varié et dont le niveau de maturité vis-à-vis de la sécurité est disparate. Ces opérateurs ne faisaient jusqu'alors pas l'objet d'une surveillance par la DSAC du point de vue de la sécurité.

Cette démarche induit un élargissement du périmètre de la responsabilité de la DSAC et la nécessité de former à la surveillance d'un nouveau type d'opérateurs un nombre d'inspecteurs qui reste à définir dans le cadre des réflexions en cours à la DSAC sur l'organisation à mettre en place pour y répondre.

Les modalités de surveillance de ce nouveau domaine seront décidées par la DSAC une fois les nouveaux règlements européens publiés, pour une application à partir de 2025.

6.1.2 Porter les nouvelles attentes sociétales

Les DSAC-IR en métropole et outre-mer sont à la fois porteuses des politiques publiques de l'État en matière d'aviation civile et interlocutrices des acteurs locaux, qu'ils soient institutionnels ou privés, pour l'ensemble des questions touchant le secteur aérien.

Grâce à son maillage territorial, tant en métropole qu'en outre-mer, recentré depuis 2016 sur les sièges régionaux et quelques grands aéroports, la DSAC assure ainsi une présence vis-à-vis des usagers, opérateurs, services de l'État, collectivités territoriales, élus ou riverains. La DSAC a développé une vision globale de l'ensemble de l'écosystème du transport aérien, gestion du trafic aérien, exploitants aériens, aéroports, personnel navigant, aviation commerciale, aviation générale, au bénéfice de l'ensemble des acteurs.

Les nouvelles attentes sociétales, notamment environnementales, qui s'exercent sur le domaine de l'aérien dans les territoires, que ce soit pour l'aviation générale, pour des vols sanitaires ou pour l'aviation commerciale, y compris sur les aéroports internationaux, exposent les services de la DSAC à des attentes toujours plus fortes dans un contexte complexe de mobilisations locales. Les directions interrégionales font l'objet de sollicitations en forte augmentation sur ces sujets, et y consacrent une part grandissante de leur activité.

De même que les DSAC-IR, les délégués territoriaux, représentants de la DSAC interrégionale sur un territoire, sont ainsi particulièrement soumis à ces pressions de plus en plus fortes. Points de contact pour tous les acteurs locaux traitant des activités aériennes, ils doivent faire preuve de capacités techniques sur l'ensemble des domaines et de plus en plus de qualités humaines et managériales dans l'exercice de leurs fonctions.

L'ensemble des agents en DSAC-IR concernés par les actions territoriales doit pouvoir s'appuyer sur certaines compétences et connaissances spécifiques en complément de leurs compétences techniques : connaissances des collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'Etat, savoir-être selon les interlocuteurs locaux institutionnels ou particuliers, compétences en termes de communication pour expliciter les termes techniques utilisés et être compris par tous.

6.1.3 Renforcer son efficacité dans la réalisation de ses missions

6.1.3.1 S'assurer de la bonne priorisation de ses actions

Dans un contexte d'augmentation de ses missions, il revient à la DSAC de s'assurer que ses actions répondent toujours aux priorités inscrites dans son plan stratégique DSAC 2025. Ainsi la DSAC a mené et poursuivra, sous différentes méthodes et formes, une revue de fonctionnement de ses domaines d'activité.

Cette démarche vise à permettre à chaque pilote de processus de s'assurer de la pertinence et de la nécessité des actions menées au regard des priorités de surveillance en termes d'exposition au risque des opérateurs surveillés.

Elle s'est matérialisée, par exemple, dans le domaine de la sûreté par le projet de service qui est entré maintenant dans une phase opérationnelle. Dans le domaine de la qualité, cette analyse a conduit au lancement de nombreux groupes de travail visant à simplifier et alléger le fonctionnement du système de gestion de la DSAC. Pour le domaine Personnel Navigant, il s'agit principalement du chantier de modernisation, décrit dans le paragraphe 6.1.3.5 ci-dessous.

Cette priorisation s'articule également pleinement avec la démarche « Plan de charge » qui en est un des aspects.

6.1.3.2 Renforcer la transversalité dans la mise en œuvre de la surveillance basée sur les risques

La poursuite du déploiement des méthodes de surveillance basées sur les risques (RBO) conduit à devoir élever le niveau de compétences des agents en charge de la surveillance. En effet, ce principe, qui s'appuie sur les profils de risques des opérateurs, conduit à définir des cycles de surveillance et des contenus des actes de surveillance adaptés à ces profils au-delà de la seule vérification de conformité.

En tirant partie de l'expérience acquise, il s'agit de poursuivre dans cette voie, d'améliorer nos méthodes en recherchant plus d'harmonisation dans les modes de surveillance entre les différents domaines techniques et de mieux partager les constats avec les opérateurs surveillés.

Ces éléments seront mis en œuvre par les responsables de missions d'audits (RMA) qui verront ainsi leur rôle et leurs responsabilités renforcés en matière d'encadrement d'équipe (management opérationnel) et de pilotage.

6.1.3.3 Développer le travail en plan de charge comme aide pour la gestion de la charge de travail et pour améliorer la qualité de service rendu

La DSAC a débuté avec le processus métier « certifier et surveiller les exploitants d'aéronefs » une expérimentation de travail en plan de charge (méthodes et outil) pour anticiper les pics d'activité et mieux gérer la charge de travail dans un contexte d'augmentation des missions de la DSAC. La DSAC a pour objectif d'étendre cette démarche à l'ensemble des processus ; le travail en plan de charge doit permettre d'accompagner les agents dans la gestion de leur charge de travail en lien avec leur hiérarchie tout en améliorant la qualité des services rendus aux opérateurs et autres interlocuteurs et en donnant une meilleure visibilité sur le délai nécessaire au traitement de leurs demandes. Le déploiement d'un outil numérique spécifique sera finalisé.

6.1.3.4 Investir dans le déploiement d'outils numériques pour améliorer la qualité et l'efficacité du traitement des démarches par l'autorité de surveillance

Le traitement des dossiers des opérateurs dans le cadre de la crise sanitaire via la plateforme d'échanges METEOR a montré l'importance d'avoir des outils de travail communs et dématérialisés entre opérateurs et équipes de la DSAC.

Au-delà de la gestion de crise, la numérisation, sans sous-estimer l'importance des relations directes entre les agents de la DSAC et les opérateurs, doit permettre d'obtenir des gains importants en termes de délais et de qualité de service rendu.

Les efforts de numérisation des outils ainsi que des processus seront poursuivis en adaptant les procédures de travail. Un travail de formalisation des spécifications des outils déjà développés devra être engagé pour renforcer la robustesse des logiciels concernés.

6.1.3.5 La modernisation du domaine PN

Ce domaine, très vaste, traite notamment de la certification et de la surveillance des organismes de formation, de la définition des programmes d'examen, de l'organisation des examens, de la délivrance des licences des pilotes (15.000 licences de pilotes professionnels, 50.000 licences de pilotes privés) et de la surveillance de la médecine d'aptitude des personnels navigants.

Afin d'améliorer le service rendu aux personnels navigants, une démarche de modernisation du domaine de gestion des licences, qualifications et aptitudes des PN a été lancée. Cette démarche

s'appuie sur le déploiement d'outils numériques de gestion interne à l'administration (OCEANE, SIGEBEL, ARCHIMED) ainsi que sur le déploiement d'une plateforme de démarches et d'échanges numérisés entre l'administration et les usagers (Portail PN).

Cette modernisation impose une amélioration de la structure managériale de la direction technique PN, qui comporte près d'une centaine d'agents. Cette modernisation nécessite également une réorganisation fonctionnelle du processus de gestion des licences sur l'ensemble du territoire tant en interne (entre DSAC-IR et l'échelon central de la DSAC) qu'en lien avec les usagers.

Cette modernisation permettra ainsi d'absorber la charge croissante et la complexité et la diversité des activités du domaine imposées par les évolutions de la réglementation européenne.

6.1.3.6 Mettre en œuvre un nouveau dispositif de compensations pour les agents lors de la réalisation d'actes de surveillance sur site

Le constat partagé fait état d'un système de compensations non satisfaisant pour les services.

Il s'agit de remplacer le dispositif actuel de compensation « horaires atypiques » existant à la DSAC par un nouveau système ciblé sur la réalisation d'actes de surveillance qui nécessitent des horaires particuliers adaptés à ces actes.

L'objectif est de prendre en compte et de mieux cadrer les sujétions particulières en termes de fatigue et de contraintes horaires (fortes amplitudes horaires, travail de nuit ou le week-end), liées à la surveillance. Le dispositif doit être simple et traçable.

Il doit également inclure une meilleure anticipation de ces contraintes et de leurs compensations, dès la préparation de la mission d'audit par les responsables de ces missions, notamment RMA.

Ce dispositif particulier ne traite que du temps de travail lors des actes de surveillance, les temps de voyages aller et retours étant traités dans le cadre général transverse décrit au chapitre 9.

6.1.3.7 Les personnels navigants de la DSAC : un rôle essentiel dans la chaîne de la sécurité

A la DSAC, les compétences de PN sont non seulement indispensables pour les activités de certification et de surveillance mais également utiles pour répondre aux diverses sollicitations faisant appel à de l'expertise métier.

De plus, les PN sont amenés à s'intégrer régulièrement au cœur de l'activité aéronautique et à fréquenter de multiples acteurs, pouvant ainsi apprécier les diverses pratiques, remonter des alertes en regard de la qualité de la formation ou de la sécurité aérienne, diffuser les messages sur le terrain.

6.1.4 Des efforts supplémentaires pour renforcer encore la compétence des agents

6.1.4.1 Elargissement des domaines de la licence surveillance

Compte tenu de l'élargissement des domaines de surveillance exigé par la réglementation européenne et les nouveaux domaines surveillés, de nouvelles qualifications de la licence de surveillance interviendront sur la durée du protocole, en lien avec les travaux réglementaires.

Les deux domaines figurant infra sont déjà définis et détaillés. D'autres qualifications de la licence de surveillance liées à de nouvelles missions, comme par exemple la surveillance de l'assistance en escale

pourront s’y ajouter sur la durée du protocole. Ces qualifications sont le corollaire des exigences réglementaires en matière de surveillance.

6.1.4.1.1 La licence de surveillance EXA (examens)

La DSAC analysera, au cas par cas, les activités pouvant être déléguées à des opérateurs de confiance, notamment lorsque cette délégation n’a pas d’impact sur la sécurité et que ces opérateurs peuvent offrir un service permettant de mieux s’adapter aux besoins et aux contraintes du secteur. L’organisation de sessions d’examens de licences privées (ULM, planeur, avions) a d’ores et déjà été identifiée comme domaine pouvant être délégué. La possibilité de délégation sera étudiée dans d’autres domaines comme la délivrance de certains laissez-passer à l’OSAC ou l’organisation des examens de pilotes de drones.

Concernant les examens, cela implique une évolution du métier et se traduit par une responsabilité accrue des agents de la DSAC dans la chaîne de validation des titres aéronautiques et des compétences requises, en particulier pour assurer la surveillance de ces nouveaux acteurs. Des formations adéquates devront être mises en œuvre pour obtenir la licence de surveillance nécessaire avec la qualification examens, pour prendre en compte les exigences spécifiques liées à ces métiers, aux compétences requises et aux profils nécessaires.

6.1.4.1.2 Licence de surveillance MED (médical)

Afin de garantir les compétences de ses agents vis-à-vis de la partie médicale du règlement AirCrew d’une part et de l’IR ATCO d’autre part, la DSAC mettra en place une licence de surveillance avec la qualification MED pour les médecins évaluateurs et les agents qui les assistent.

6.1.4.2 Le renforcement des qualifications nécessaires pour les agents

La complexité des nouveaux domaines, le renforcement et la complexité des exigences réglementaires européennes, l’élargissement de la surveillance basée sur les risques appelant des compétences d’analyse supplémentaires, la sociologie des acteurs plus difficiles, nécessitent un renforcement des compétences techniques et de fortes compétences dans le domaine des « soft skills ».

Cet aspect sera pris en compte dans la formation des inspecteurs de surveillance pour acquérir et maintenir leur licence avec un focus particulier pour les RMA, compte tenu de leur rôle dans la conduite des audits chez les opérateurs.

En parallèle, compte tenu des exigences renforcées, la commission de mise en doute des compétences DSAC sera mise en œuvre de façon plus régulière pour les agents qui pourraient être en difficulté dans leur parcours Licences, afin d’étudier la compatibilité d’exercice de la fonction d’inspecteur de surveillance au regard de leur parcours d’acquisition et de maintien des compétences. Une recherche de solutions serait alors engagée avec les services du SG et les CMC pour accompagner ces agents vers une autre fonction en adéquation avec leurs compétences.

Les référents de domaine verront leur rôle renforcé en matière d’expertise, d’animation, de support technique et réglementaire aux agents travaillant dans un domaine. Il faudra aussi permettre l’émergence de référents dans les nouveaux domaines de compétence de la DSAC (cybersécurité, assistance en escale...).

Enfin, la licence ATREAA, dont le périmètre sera adapté pour prendre en compte les nouvelles activités de la DSAC dans ce domaine, sera rendue obligatoire à l'instar des licences de surveillance et des licences RQS (Réglementation/Qualité/analyse de Sécurité) de la DSAC.

Les mesures d'accompagnement pour les agents concernés sont détaillées dans la section 10 de ce document.

6.2 Contribuer à la sûreté des personnes et des biens en s'adaptant aux nouvelles menaces, en prévenant les actes illicites et en renforçant la protection face au risque cyber

En lien avec la DTA qui détermine la stratégie en matière de sûreté, la DSAC visera à développer chez les opérateurs une culture de sûreté sur le modèle de la culture de sécurité. Cette culture sûreté vise à s'engager au-delà du seul respect de la conformité réglementaire dans un souci de plus grande performance. Dans ce domaine aussi, les méthodes de surveillance basées sur les risques seront développées avec le souci d'améliorer l'efficacité des processus actuels. Au même titre que les événements de sécurité, la DSAC développera des dispositifs de recueil et d'analyse des incidents de sûreté, outils qui sont aujourd'hui encore embryonnaires.

La formation de la licence de surveillance et les méthodes de surveillance seront adaptées en conséquence.

7 Les objectifs et réformes associées à l'axe 4 : être efficient dans son fonctionnement interne

Ce dernier axe, qui concernent l'ensemble des services et des agents de la DGAC sera principalement piloté par le secrétariat général.

7.1 Poursuivre la modernisation des fonctions supports lancée en 2019 et la pérenniser

Le secrétariat général s'est largement transformé le 1^{er} janvier 2022 à l'occasion de la mise en place des 8 secrétariats inter régionaux (SIR) en métropole, des 4 pôles achats (3 au SG, 1 à la DSNA), du pôle de formation continue transverse et le passage en gestion intégrée des corps de la navigation aérienne et ouvriers. Au 1^{er} janvier 2023, deux SIR ultra-marins (en Antilles-Guyane et dans l'océan Indien) ont parachevé le dispositif.

En plus de porter les politiques publiques ou décliner les orientations gouvernementales de ses domaines d'intervention (RH, finances publiques, informatique, logistique, juridique, etc), le secrétariat général, avec les SCN qui lui sont rattachés, répond aux besoins des directions, dans une démarche de « prestataire de services » et de conseil dans le domaine des ressources humaines, de la santé et de la sécurité au travail, des finances, de l'expertise juridique, des systèmes d'information, de la logistique, de l'immobilier et de la communication. De plus, il assure la fonction de guichet fiscal unique et de guichet en matière d'urbanisme ainsi que l'ingénierie aéroportuaire.

La nouvelle organisation du secrétariat général repose sur un principe de mutualisation des ressources et des missions à l'échelle d'un territoire, avec pour objectif la rationalisation des activités, des outils et des méthodes. Cette démarche vise à renforcer la qualité de service, la sécurisation juridique des actes et l'efficacité de ses processus, dans une démarche d'amélioration continue

Il accompagne et soutient l'ensemble des services et directions dans la mise en œuvre de leurs missions, et est ainsi chargé de fournir aux agents et services de la DGAC les ressources et moyens adaptés pour un travail efficace et moderne. Il s'attache à promouvoir un cadre de travail agréable et motivant, porteur d'efficacité, et à fournir les outils de supports nécessaires au quotidien.

La modernisation des fonctions supports mise en place depuis 2022 se poursuit et doit être consolidée, notamment à travers la définition et l'armement des effectifs cibles des services du SG, ainsi que d'une rénovation des méthodes de gestion des compétences et de formation de ses agents. Les orientations stratégiques en matière de modernisation et de digitalisation des outils et de processus, ainsi que d'externalisation pour la gestion de la logistique et l'informatique de gestion, seront poursuivies.

Le SG porte 4 leviers majeurs :

- Maintenir la certification ISO 9001 obtenue en juin 2023 ;
- Viser la simplification des processus et des règles de gestion les plus complexes, en s'appuyant sur la clarification et/ou simplification des circuits de gestion des fonctions support internes et externes au SG et la digitalisation des processus ;
- Moderniser les outils, en ayant recours aux outils interministériels de gestion à chaque fois que cela est possible, en vue de développer et d'améliorer l'agilité, l'efficacité et la productivité de ses activités ;
- Asseoir l'expertise des métiers support et la professionnalisation de ses agents. La réalisation des métiers du support repose sur des vraies compétences professionnelles et techniques de ses agents, qui nécessitent d'être maintenues à un haut niveau d'exigence. Des cursus obligatoires de formation (y compris pour les personnels nouvellement arrivés) et des niveaux d'expérience minimaux requis, garants de la professionnalisation des acteurs, seront définis afin de mettre en place un système de qualification dans chacune des filières.

La nouvelle organisation du SG l'engage à repenser sa culture métiers et managériale. Plusieurs orientations stratégiques seront travaillées :

- Une nouvelle culture de travail et d'échanges en réseau doit être mise en place pour permettre une meilleure articulation des échelons centraux et territoriaux du SG. Chacun concourt par ses activités à la réalisation d'une même mission, qui doit s'exercer dans une logique de bénéfice mutuel par :
 - o la prise en compte des aspects « opérationnels » de terrain remontés par les SIR vers les échelons centraux ;
 - o l'appui réactif et l'expertise technique des échelons centraux auprès des directions et des SIR.
- Cette culture réseau pourra être étendue aux échelons centraux des services bénéficiaires, en vue d'une plus grande efficacité et comme un moyen de simplification des processus.
 - o La mise en place d'un partage des « bonnes pratiques » voire d'une mutualisation inter SIR, quand cela paraît opportun, sera envisagée afin de développer des synergies de travail au profit d'une efficacité générale de l'organisation et de continuité de l'activité des fonctions supports, en mode agile. Cela peut notamment être le cas en matière de

gestion des déplacements professionnels ou dans d'autres domaines de la gestion financière, RH ou informatique de gestion.

- Concernant les outils, des expérimentations au sein de sites pilotes seront privilégiées, aussi bien dans le cadre des déploiements d'outils que pour la définition de nouvelles méthodes d'organisation, de gestion et de mutualisation, afin de garantir la robustesse et l'efficacité des évolutions envisagées, dont l'évaluation sera partagée avec les services bénéficiaires.
- Les échelons centraux et leur encadrement, engagés à prendre en charge une nouvelle dimension de pilotage et d'animation de réseau sur tout le territoire suite à la nouvelle organisation territoriale du SG, seront mobilisés d'une part pour prendre en compte et mettre en œuvre les différentes évolutions portées en interministériel et d'autre part pour mettre en place une organisation efficace et agile du SG, en agissant comme autorité de gestion, expert reconnu et responsable des divers réseaux support.
- Les SIR et leur encadrement, positionnés dans le cadre de la nouvelle organisation comme l'échelon du SG le plus proche des services bénéficiaires sur le territoire, joueront un rôle particulier de management, de pilotage des équipes et des projets, d'interface, de relais et de conseil en matière de services support pour le compte du SG notamment à travers les instances de pilotage des contrats de services locaux, de dialogue de gestion local et de conduite sur le territoire des déploiement des différents changements et évolutions.
- Toutes ces évolutions s'accompagneront de la définition et de la formation à une culture managériale commune et partagée, impliquant les agents en situation d'encadrement aux seins des échelons centraux et territoriaux du SG.

La question des cycles de travail dans les SIR (horaires variables et fixes) sera débattue en CSA-SCR, sur la base de travaux préparatoires organisés au niveau des ILC. Un bilan du télétravail au SG sera également réalisé.

7.2 En matière de ressources humaines

La réflexion dans le domaine des ressources humaines intervient dans un contexte d'évolution importante du cadre juridique (loi TFP, qui n'a pas encore produit tous ses effets, réforme de la rémunération et des carrières portée par le ministre de la Fonction publique) et des outils. A cet effet, l'axe prioritaire de travail sur les outils RH portera sur une réelle gestion intégrée du SIRH qui permettra à terme de mettre fin à la double saisie GA/paye via une automaticité du passage des mouvements de l'un vers l'autre des deux univers. Cette intégration viendra mettre en cohérence l'outil SIRH avec l'organisation du bureau GIRH de SDCRH. La sécurité juridique des opérations de paye et de GA en sera améliorée et la performance de la gestion augmentée. Une meilleure fluidité des relations avec les acteurs de la préliquidation de la paie sera recherchée pour une réduction des délais et une dématérialisation du process.

7.2.1 Rationaliser et simplifier l'organisation de la gestion RH

Dans un souci d'équité, de transparence et de réduction des délais, une professionnalisation accrue des processus de recrutement sera recherchée durant la durée du protocole par des actions de formation et l'élaboration de guide et de procédure formalisant les étapes et conduites à respecter.

Des actions d'amélioration des outils ministériels (SIRH) et interministériels (PEP) seront également recherchés notamment en vue d'accompagner la mobilité fil de l'eau.

Afin de permettre de limiter au maximum les durées de vacances des postes, les emplois vacants, à l'exception de ceux définis dans le GT effectif (ICNA) et GS 32h qui seront fusionnés et le GT effectif IESSA, seront ouverts dans une mobilité désormais organisée au fil de l'eau, sur un rythme d'ouverture hebdomadaire. Deux campagnes annuelles demeureront ouvertes. Le fil de l'eau sera suspendu pendant la durée de ces campagnes. Un délai de publication d'au minimum 4 semaines (hors période estivale) demeurera, pour ensuite recueillir l'avis des services. Par principe, et dans le respect des dispositions de l'article L. 511-3 du CGFP, la date d'affectation interviendra au plus tard 3 mois après le résultat de la mobilité, sauf accord des parties.

Un GT, associant les organisations syndicales du CSA-R, sera organisé pour examiner les conditions de combinaison entre mobilité au fil de l'eau et campagne(s) et la gestion de la mobilité des conjoints.

Enfin, les règles de maintien de la part licence après 16 ans d'exercice de la mention d'unité seront modifiées pour que la part licence maintenue soit mise en cohérence avec le parcours professionnel de l'agent.

Un plan de remontée des effectifs ICNA et IESSA qualifiés au niveau des besoins dans les organismes de contrôle sera défini. Il inclura :

- un plan minimal d'affectation sur ces organismes de contrôle, sur la période 2024-2029 ;
- un plan fixant des seuils à partir desquels des décalages des date d'affectation des agents retenus en mobilité seront déclenchés ;
- un plan minimal sur la période 2024-2029 d'ouverture de postes sur les organismes attractifs, y compris l'ENAC.

Ces plans sont présentés en GT Effectifs et au CSA DSNA (pour ce qui concerne les organismes de contrôle).

Afin de renforcer les effectifs sur l'aérodrome de Toussus, il sera mis en place sur une durée de 3 ans une expérimentation permettant aux agents de postuler sur un poste de contrôleur à Toussus, tout en garantissant à ces mêmes agents la possibilité de retourner sur leur terrain d'origine en cas d'échec de qualification. Pour maximiser les chances de qualification, le maintien de la part fonction pour ces agents passera de 18 à 24 mois. Un effort tout particulier sera également mis en place pour faciliter l'accès aux simulateurs tour de la région parisienne et ainsi accélérer les temps de formation. Par ailleurs, les agents qui le souhaitent se verront garantir un retour sur le terrain d'origine en cas d'échec de qualification sur Cannes ou Toussus. Ce retour pourra être proposé même s'il génère un sureffectif ponctuel sur le terrain d'origine. La décision du retour ne pourra être postérieure à 24 mois.

Pour les organismes de Toussus et de Cannes, la durée d'amortissement de qualification avant mutation sera portée progressivement à 4 ans d'exercice (3 ans pour les CDM de 2024, 4 ans pour les CDM de 2025) de la qualification complète avant mutation. En cas de succès d'un agent de ces organismes à des concours internes, l'intégration dans le nouveau corps n'intervient que dans l'année correspondant à l'année d'amortissement de la qualification.

Enfin, il est décidé sur ces organismes de considérer 7 ans d'ancienneté lors d'une Campagne de Mobilité dès lors qu'un agent a exercé 5 ans sur place. Ce nombre est porté à 10 ans au bout de 7 années d'exercice sur place. Au-delà de ces dix ans, un bonus de 3 ans est ajouté à l'ancienneté réelle

Les lignes directrices de gestion seront adaptées pour prendre en compte ces différentes évolutions.

Dans une démarche de gestion des carrières et des compétences, une réflexion sera par ailleurs menée pour aboutir à une cartographie des emplois et des postes de la DGAC par corps et par filière métier. Ce travail de cartographie, qui associera les OS signataires, permettra de préciser à quels corps ou catégorie d'emplois (A, B ou C) doivent être ouverts les postes offerts à la vacance et ainsi mieux encadrer les postes ouverts en recouvrement. Pour les personnels techniques, ce travail s'appuiera sur les principes de la décision n°080330 du 20 février 2008.

Dans un souci de transparence et de simplification, les niveaux indemnitaires relatifs aux fonctions seront par ailleurs identifiés et inscrits dans les fiches de postes. Des notes de gestion pour les corps soumis au RIFSEEP seront par ailleurs élaborées et diffusées.

La durée du protocole sera mise à profit pour rechercher, dans tous les cas où cela s'avèrera possible et en lien avec les orientations de la Fonction publique en matière de simplification des processus de gestion des ressources humaines, une simplification, une fluidification et une plus grande transparence des règles de gestion (indemnitaire, notamment) internes des corps DGAC, des emplois fonctionnels propres à la DGAC (hors emplois fonctionnels de direction de l'Etat), des ouvriers d'Etat. Cette complexité de la gestion des personnels de la DGAC aujourd'hui constatée peut conduire à des difficultés de recrutement (équité, lisibilité). Elle est aussi pour les personnels en place une source potentielle d'erreurs et de difficultés de gestion qui pourraient, si cette gestion était simplifiée, permettre de parvenir à réaliser des gains de productivité.

Les règles de gestion et de rémunération des agents contractuels s'inscriront dans le nouveau cadre qui sera porté par le ministre de la Fonction publique et seront travaillées avec les organisations syndicales signataires du protocole social dans le cadre d'un groupe de travail.

Ces règles de gestion et de rémunération des agents contractuels (hors filières spécifiques comme les médecins, les agents de la filière numérique et les personnels navigants) seront rassemblées et formalisées dans un référentiel de rémunération qui permettra de fixer un cadre clair et partagé, source d'efficacité et de lisibilité pour les services. Ce référentiel améliorera aussi la rapidité des recrutements puisque discuté et avalisé par le contrôleur budgétaire, il permettra de se dispenser de son visa sur les dossiers individuels. Les éléments de rémunération des fonctionnaires occupant des fonctions équivalentes, (indiciaire, indemnitaire et le cas échéant de la NBI et des éléments variables liés à la manière de servir) serviront de référence.

Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant, il sera tenu compte des référentiels externes. Afin de pouvoir recruter les compétences souhaitées, en particulier issues du secteur privé, il sera tenu compte pour la rémunération de l'expérience du contractuel recruté.

Dans l'immédiat, pour les personnels contractuels déjà en fonction, des propositions sur l'évolution des rémunérations seront formulées.

Enfin la gestion des rentes sera recentralisée au sein de SDCRH. Cette recentralisation permettra de sécuriser le process de versement en un point unique et professionnalisé. Ceci permettra de simplifier la cartographie des UO associées.

7.2.2 Dans le domaine médical et paramédical

Une GPEEC des personnels médicaux et paramédicaux sera mise en œuvre en s'appuyant sur les dispositifs participant à une meilleure répartition des ressources sur le territoire, une meilleure

complémentarité entre les personnels et à rendre plus attractifs les métiers médicaux et paramédicaux de la DGAC.

L'organisation de la médecine et du réseau des infirmiers sera revue et adaptée pour mieux répondre aux enjeux territoriaux. Cette réflexion intégrera :

- une meilleure répartition entre les quotités consacrées à la médecine à normes et celles consacrées à la médecine de prévention ainsi que la mise en place de pôles de médecine à normes à proximité de chaque CRNA, en évaluant notamment l'impact sur les temps de travail et les déplacements ;
- le référentiel de rémunération des médecins mis en œuvre depuis 2022 ;
- un référentiel de rémunération des infirmiers, quel que soit leur statut ;
- la valorisation des compétences des infirmiers et une meilleure définition du partage des tâches avec les médecins et, le cas échéant, les secrétaires de service médical. A ce titre, les dispositifs définis en interministériel (VIP visite d'information et de prévention et SIR suivi individuel renforcé) seront mis en place dès que possible ;
- l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, afin de diminuer le nombre de petites factures et la charge administrative qui en résulte, une réflexion sera lancée concernant les prestations des laboratoires d'analyse, en particulier les analyses nécessaires à la médecine à normes. L'objectif est la mise en place d'un marché national dès 2023.

7.2.3 En matière de formation

7.2.3.1 Formations transverses pour l'ensemble des agents

En déclinaison des prescriptions interministérielles, la DGAC va déployer un socle commun de formations obligatoires, à identifier et à décliner en cohérence avec les valeurs de la république (laïcité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes et les discriminations, éco responsabilité, etc.).

L'objectif est de permettre à l'ensemble des agents d'avoir été formés aux problématiques sociétales et environnementales à la fin du protocole.

7.2.3.2 L'entraînement aérien

Pour garantir la continuité de l'accès aux formations et à l'entraînement aérien dans les aéroclubs, l'instruction du 6 décembre 2022 relative à l'entraînement en aéro-club des personnels relevant de la direction générale de l'aviation civile et de l'ENAC, titulaires d'une licence aéronautique sera modifiée de la façon suivante :

- l'allocation métropole et outre-mer sera réajustée de la façon suivante dès le 1er janvier suivant la signature du protocole : les taux permettant de calculer l'allocation ont été fixés en 2017, ils seront portés à 146€ de l'heure de vol pour les avions en Métropole, 165 € pour la zone de compétence de la DSAC/AG et 185 € pour la zone de compétence de la DSAC/OI, du SEAC Polynésie et de la DAC Nouvelle Calédonie ;
- L'usage de l'allocation de 3 heures de vols pour la découverte de l'IFR, qu'il n'est désormais pas possible de faire dans tous les clubs, l'IFR relevant d'un ATO, sera étendu au VFR de nuit et au vol sans visibilité ;

- Un pilote n'ayant plus de licence valide pourra bénéficier de l'allocation (pour mémoire, plafond de 13 heures par an) pour suivre l'entraînement nécessaire au renouvellement de sa licence.

Enfin, la DSAC examinera si la reconnaissance du niveau 4 en anglais des contrôleurs aériens pourrait faciliter la validation de l'aptitude en langue anglaise pour la licence de pilote prévue par le FCL.055d, étant entendu qu'une telle validation relevant de la réglementation européenne ne peut être garantie à ce stade.

7.2.3.3 Formations spécifiques pour les fonctions support

La DGAC s'engage dans un processus de renforcement de la professionnalisation des agents des fonctions supports, notamment dans un souci de sécurisation juridique et de parfaite maîtrise des outils, comportant :

- Une phase d'identification des compétences et connaissances clés associées à ces missions ;
- Des formations « prise de poste », dont certains préalables à la pleine maîtrise du poste ;
- Des formations continues pour le maintien des compétences et des qualifications ;
- Certaines des formations précitées seront obligatoires et donneront lieu à évaluation. En parallèle, sera construit un système de qualification associée ;
- Un système d'acquisition progressif des compétences.

7.3 En matières financière et d'achats

Le présent protocole s'inscrit dans une trajectoire de désendettement visant un en-cours de dette fin 2027 de 1,5 Md€. Cette cible de désendettement ambitieuse conjuguée aux objectifs de performance de chacune des missions de la DGAC oblige à un fonctionnement optimal de toute la chaîne financière.

Plusieurs axes sont privilégiés :

7.3.1 Accroître la performance de la filière finances

7.3.1.1 En simplifiant/harmonisant les processus d'exécution financière et les achats

L'exécution financière a été profondément réformée avec la mise en place des SIR au 1er janvier 2022. Cette nouvelle organisation financière offre l'opportunité d'une plus grande performance de la chaîne financière à condition de la consolider et d'en poursuivre la modernisation. Il conviendra en particulier :

- après le retour d'expérience de la première année de fonctionnement, d'homogénéiser les modes opératoires dans les domaines de l'exécution financière, tout en tenant compte des spécificités des ordonnateurs ;
- d'améliorer le délai global de paiement et l'efficacité de la chaîne dans une logique d'ensemble de la chaîne financière, de l'ordonnateur jusqu'au comptable en passant par le SIR ;
- de diminuer le nombre de petites factures en regroupant les commandes et/ou les modalités de facturation dans le cadre de marchés ; pour ce faire une réflexion sera lancée sur les

typologies d'achat de faible montant donnant lieu actuellement à l'émission de bons de commande ;

- de dématérialiser les factures (et de manière générale tous les titres) qui ne le sont pas encore et qui peuvent l'être ;
- renforcer la sensibilisation des services bénéficiaires aux constatations de services faits dans un enjeu de sécurisation des actes et de fluidification de la dépense ;
- déployer le service fait présumé au maximum des possibilités offertes par la réglementation dans un enjeu de performance et de fluidification de la chaîne de la dépense ;
- de mieux formaliser la procédure de recours à la carte achat (ou à la carte affaires) afin de communiquer de façon fluide les éléments d'imputation de la dépense (dépenses inférieures à 2 000€), et poursuivre le référencement des fournisseurs.

Les objectifs ci-dessus sont atteignables en développant une nouvelle culture de la fonction financière de la DGAC qui englobe les services centraux et territoriaux du SG, les agences comptables et les ordonnateurs des directions. Ce nouveau format élargi doit permettre un travail en réseau efficace prenant en compte les aspects opérationnels du terrain, l'expertise de la centrale et le besoin de standardisation.

La filière des achats a également connu une réforme d'ampleur, dont il faut tirer le bénéfice pour optimiser la mutualisation des achats et consolider la logique des pôles par segment tout en améliorant la qualité de service rendu aux services demandeurs et au meilleur coût :

- rendre plus fluides et clairs les processus pour l'ensemble des utilisateurs ;
- pérenniser la gouvernance des marchés et les échanges entre les 4 pôles achats (comité stratégique annuel et comité opérationnel tri ou quadrimestriel) ;
- favoriser l'échange d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques entre acheteurs en développant et animant un réseau des acheteurs de la DGAC, en organisant un séminaire annuel des acheteurs et ainsi, professionnaliser les acheteurs ;
- favoriser les parcours professionnels au sein de la filière acheteur ou entre la filière exécution financière et la filière acheteurs ;
- finaliser une cartographie complète des risques liés aux achats dans les quatre pôles ;
- élaborer un catalogue des marchés disponibles et le partager avec les SIR et les services bénéficiaires ;
- Élaborer une cartographie des achats sur tous les segments dans l'objectif de sécuriser l'achat au regard des seuils de la commande publique, d'identifier des pistes de mutualisation des achats, et en parallèle, de mettre en place un indicateur de suivi permettant d'objectiver l'effort réalisé en matière mutualisation.

7.3.1.2 En tirant pleinement profit des gains rendus possibles par les outils

- Mener les travaux pour la bascule S4HANA (socle SIF), y compris en travaillant en collaboration avec l'AIFE pour exploiter au mieux les solutions de mutualisation ou d'interface entre le SIF et l'écosystème Chorus ;
- Poursuivre la généralisation de la signature électronique et son usage ;
- Outiller les interfaces entre SIR, pôle achat et services bénéficiaires ;
- Mettre en place les outils permettant de visualiser les délais d'instruction/rejet de chaque maillon de la chaîne financière, afin de mieux cibler les aides/formations/ressources nécessaires à un fonctionnement optimal de chacun de ces maillons.

7.3.1.3 *En poursuivant la rationalisation de l'organisation*

- Rationaliser la cartographie budgétaire des programmes de la DGAC lorsque pertinent :

La définition du périmètre des programmes, des budgets opérationnels de programme (BOP) et des unités opérationnelles (UO) doit garantir, à chaque échelon, un niveau de responsabilité permettant d'optimiser la gestion des moyens et des activités pour atteindre les objectifs des différentes directions métiers : souplesse de gestion et fongibilité des crédits ; professionnalisation des acteurs ; nombre restreint d'utilisateurs du SIF-Formulaire, facteur de sécurisation ; économies d'échelle.

Une rationalisation de la cartographie des BOP et des UO peut être étudiée avec 4 principes directeurs : une responsabilité budgétaire affirmée et assumée (Guide de l'ordonnateur à la DGAC, charte de l'ordonnateur, module de formation en ligne) ; des périmètres recouvrant des montants de budget représentatifs ; rationalisation/sécurisation de l'utilisation du SIF formulaire ; une diminution du nombre d'actes financiers.

Dans ce cadre, des travaux seront poursuivis de manière à repenser la cartographie budgétaire du P612 dans l'objectif que cette dernière soit mieux alignée avec la nouvelle organisation de la direction de la stratégie et des ressources, en particulier la mise en place de directions de portefeuilles chargées du Programme technique de la DSNA.

- Etudier la faisabilité de supprimer ou mutualiser les dernières régies d'avances ou de recettes.

7.3.2 *Poursuivre la sécurisation et le contrôle des actes et processus financiers*

Accélérer les processus financiers, dématérialiser et alléger les contrôles a priori pour fluidifier la dépense sont des objectifs légitimes mais qui ne peuvent être pérennes que s'ils sont maîtrisés et auditables, en particulier dans un contexte où les ordonnateurs ont besoin d'être en confiance pour la mise en œuvre du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics à compter du 1^{er} janvier 2023. Ce contexte rend prioritaire le développement du contrôle interne financier (CIF).

La réforme MFS implique un renforcement significatif du CIF : correspondants CIF dans chaque SIR, formalisation des procédures, constitution d'un réseau CIF...

La priorité donnée au renforcement du CIF sera poursuivie :

- Comitologie renouvelée : COPIL, COTECH et réunions de réseau ;
- Déclinaison locale des cartographies des risques et plans d'actions associés (cartographie des risques stratégiques et cartographies des risques locales) ;
- Généralisation et approfondissement de l'utilisation de l'outil AGIR ;
- Animation de réseau renforcée, associant tous les acteurs de la chaîne financière, au plus près du terrain : séminaires, ateliers, formations, équipe teams ;
- Environnement favorable à la maîtrise des risques financiers conforté : formalisation et sécurisation des délégations de signature, formation à la gestion publique et à la maîtrise des risques financiers ;
- Intégration des évolutions liées au nouveau régime de responsabilité des ordonnateurs et déclinaison à la DGAC pour l'ensemble des parties prenantes à la chaîne de la dépense ;
- Définir et déployer une feuille de route relative aux immobilisations et au rapprochement physico-comptable.

Enfin, un travail de répartition des coûts des SIR entre les services bénéficiaires (DSAC et DSNA en particulier) sera réalisé afin d'adapter la comptabilité analytique à la nouvelle organisation du support.

7.3.3 Renforcer le positionnement de la DGAC en tant qu'opérateur fiscal unique des taxes sur le transport aérien

Le CIBS porte des enjeux de simplification, de mutualisation et de rationalisation comme précisé dans le rapport au parlement du président de la République présenté en annexe de l'ordonnance n° 2021-1843 du 22 décembre 2021 portant partie législative du code des impositions sur les biens et services et transposant diverses normes du droit de l'Union européenne.

Le projet de déclinaison opérationnelle du CIBS pour les taxes sur le transport aérien à la DGAC dans les applications SIF et AIR@BLE a débuté en 2022 avec pour objectif de concevoir, avant la fin du présent protocole, un système d'information agile au nouvel environnement fiscal.

Le CIBS est aussi l'occasion pour la DGAC, dans le prolongement des enjeux majeurs portés par l'ordonnance, de proposer des innovations technologiques ou d'usage comme leviers de mise en œuvre de politique publique, dans un contexte budgétaire et RH contraint, destinés à rendre profitable l'investissement pour les compagnies aériennes, pour les exploitants d'aérodrome ainsi que pour l'administration de l'aviation civile.

C'est dans ce cadre que l'intégralité des taxes sur le transport aérien sera gérée par la DGAC tout en améliorant la performance des contrôles fiscaux et des procédures de recouvrement.

7.4 En matière de logistique et de moyens généraux

Suite à la modernisation des fonctions support, le SG, en lien avec le pôle achat logistique est chargé depuis 2022 de l'activité logistique et fournit à ce titre les moyens généraux nécessaires au fonctionnement efficient de l'ensemble de la DGAC, en contribuant à la mise en place un cadre de travail efficace pour les agents. Il rend ce service sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi qu'aux Antilles-Guyane et dans l'océan Indien, avec le souci permanent d'être facilitateur et en veillant à promouvoir des pratiques logistiques écoresponsables à la DGAC.

Le nombre de départ à la retraite d'ouvriers d'Etat estimé sur le quinquennal 2022-2027 est de 50 à 60, soit un quart des effectifs actuel des divisions logistiques des SIR. Les effectifs aujourd'hui des divisions logistiques sont en effet d'environ 200 agents dont 127 OE.

Dans ce contexte, le principe de l'externalisation dans la logistique est confirmé et sera poursuivi afin de maintenir l'offre de services proposée aux services. Pour piloter cette transition, les divisions logistiques devront renforcer leur capacité de prise en charge d'activités d'encadrement des prestataires externes et de supervision de marchés d'externalisation, poursuivant ainsi la transition de différentes activités logistiques du « faire » au « faire faire » tout en garantissant la montée en compétence associée des agents de la logistique.

Pour piloter cette transition, les divisions logistiques devront poursuivre et professionnaliser le travail déjà engagé de recueil, d'analyse et d'expression technique des besoins, de participation au choix des entreprises en lien avec les différents pôles achats et d'encadrement des prestataires.

Dans certains cas individuels, cela pourra conduire à des changements de spécialité pour repositionner les agents sur les fonctions non externalisées.

Cette transition nécessitera la poursuite de différentes actions simultanées :

- Mise en place de marchés adaptés pour différentes prestations externes (multitechnique, multiservices, gardiennage, entretien espaces verts, accueil...), communs à plusieurs sites et services à la fois ;
- Accompagnement et montée en compétence, notamment par des actions de formation continue, des agents des divisions logistiques changeant de métier, notamment en matière d'encadrement et de suivi de prestataires (dont commande publique, marchés et contrats, connaissance des normes techniques, contrôle) et de gestion de projet ;
- Evolution des critères de sélection dans le cadre des mobilités pour les divisions logistiques à l'occasion des mutations ou départs en retraite : en complément de compétences techniques minimales, recherche également de compétences administratives et de pilotage de prestataires ;
- Accompagnement de l'encadrement et des services bénéficiaires par, notamment, la mise en place d'outil(s) de suivi (ticketing, Odrive...) et d'instances de pilotage.

Une attention particulière sera portée au cas des sites isolés, où les agents des divisions logistiques ne sont pas positionnés en permanence (activité discontinue, nécessaire accueil du prestataire sur un site, déplacements longs...).

Pour améliorer la fluidité entre le SNIA et les divisions logistiques en matière d'entretien des bâtiments (entretien propriétaire versus entretien locataire notamment), une réflexion sera menée également afin de mieux cerner les interactions entre les activités de la logistique et celles qui relèvent du SNIA et les éventuelles évolutions souhaitables. Cette réflexion conduira à évaluer objectivement l'organisation actuelle et à étudier l'intérêt, ou pas, de scénarios alternatifs, afin de définir la meilleure stratégie tant en métropole qu'outre-mer.

Pour mémoire, l'organisation actuelle conduit théoriquement à une séparation entre niveaux de maintenance des bâtiments : entretien « propriétaire » et grosses réparations au SNIA, entretien courant « locataire » aux SIR. Les pratiques sont en réalité très hétérogènes d'un site à l'autre. Ce manque de lisibilité est accru par l'organisation spécifique pour les bâtiments et logements destinés à la GTA.

7.5 En matière d'informatique de gestion

7.5.1 Une organisation rationalisée sur tout le territoire

La stratégie de mutualisation interservices sur le périmètre de chaque SIR pour l'informatique de gestion, sous l'autorité fonctionnelle de la DNUM sera poursuivie.

7.5.2 Un environnement de travail et des infrastructures performants, sécurisés et harmonisés

La très grande disparité des postes de travail, des serveurs et des infrastructures entre les différentes entités de la DGAC et la diversité des applications localement développées complexifient le support utilisateur, le maintien en condition opérationnelle et de sécurité (MCO/MCS) des postes ainsi que le

déploiement des projets nationaux, et constituent un frein réel à la mobilité des agents sur des sites différents de la DGAC. Cela représente un enjeu de SSI, économique et de responsabilité écologique.

La DNUM a pour vocation de mettre en œuvre, au regard des orientations interministérielles, la stratégie d'évolution et d'exploitation du SIGP définie dans le schéma directeur du système d'information (SDSI). Dans ce but, elle mènera une politique de rationalisation, standardisation et uniformisation du SIGP.

La DNUM mènera un travail de cartographie applicative et technique en lien avec les SIR, et mettra en place une gouvernance et un processus afin d'assurer la mise à jour en continu de la cartographie.

En coordination avec les métiers, la DNUM prescrira des standards, matériels et logiciels, applicables aux postes de travail du SIGP, uniformisés sur le plan national, en tenant compte d'exigences fortes en matière de SSI.

L'hétérogénéité du parc serveurs et des infrastructures réseaux ne contribue pas au maintien d'un SIGP efficient et sécurisé. La DNUM prescrira donc des standards pour les serveurs et les infrastructures réseaux. Elle initiera une démarche de rationalisation et centralisation du parc serveurs sur le SIGP avec une offre de migration dans le datacenter de la DNUM, bénéficiant d'une offre de service avec PRI. En complément, la DNUM mettra en place une offre cloud centralisée localisée en France (plusieurs niveaux seront proposés dont SecNumCloud lorsque nécessaire). La DNUM sera vigilante à ce que la bande passante soit suffisante pour soutenir cette stratégie et travaillera avec le RIE pour opérer les augmentations de débit nécessaires.

Sur le volet applicatif, la DGAC favorisera les projets nationaux et s'efforcera de limiter les développements locaux dont le coût et la maintenance sont préjudiciables à la mise en place d'une politique informatique harmonisée sur le long terme. La DNUM viendra en conseil aux directions sur le lancement des projets locaux. Pour les nouvelles applications, la DGAC aura une approche orientée vers l'usage et l'ergonomie et favorisera les solutions « sur étagère » plutôt que les développements spécifiques. Une revue globale de parc applicatif permettra d'identifier le potentiel de rationalisation du SIGP et décommissionner les redondantes ou obsolètes.

Ces diverses actions permettront également d'offrir aux AIG en local la possibilité de travailler au bénéfice de la DNUM, soit dans le cadre du centre de services national, soit sur des projets nationaux.

Sans être alarmiste, la menace cyber existe, est omniprésente et en constante augmentation. L'actualité des cyber-attaques et l'importance des enjeux nous impose de nous renforcer sur les aspects SSI. La DNUM se fera donc plus prescriptive en la matière afin de durcir les conditions d'accès et d'utilisation du SIGP.

Il sera mis en place un comité de pilotage dédié aux outils « support » du SG (suivi des ressources à mobiliser, échéances et stratégie) pour donner plus de visibilité aux utilisateurs (en centrale ou dans les SIR) sur la prise en compte de leurs besoins, via des instances et une communication régulière à propos des applications à venir.

Afin de renforcer le pilotage et donner une meilleure visibilité sur les coûts des projets et des activités aux directions « clientes », un modèle de comptabilité analytique du SIGP sera défini avec la mise en place d'un suivi d'activité à la DNUM et dans les divisions informatiques des SIR.

Le périmètre technique ainsi que les modalités opérationnelles de l'astreinte DNUM seront revus afin de s'adapter à l'évolution des outils et de mieux répondre aux exigences DGAC ainsi qu'aux enjeux SSI.

La DNUM engagera une démarche d'amélioration continue qui vise à améliorer l'empreinte écologique et sociale du numérique à la DGAC au travers notamment d'actions de sensibilisation au numérique responsable auprès de l'ensemble des utilisateurs, des chefs de projet et des AIG. Par ailleurs, dans un souci de sobriété énergétique et dans la perspective du passage prochain à la TOIP, la DGAC envisagera la suppression du poste de téléphone fixe d'un agent lorsque celui-ci dispose d'un téléphone portable.

7.5.3 Un soutien à valeur ajoutée aux utilisateurs

La satisfaction des utilisateurs et le respect des engagements de service sont des marqueurs forts pour la DNUM. L'enjeu de l'assistance aux utilisateurs est de répondre à leurs sollicitations de traitement d'incidents techniques et fonctionnels et à leurs demandes standards, sur la base d'un catalogue de services informatiques.

Le centre de services national (CSN) sera étendu progressivement comme point de contact unique du support utilisateur sur l'ensemble du territoire en commençant par le SIR-GP et le SIR-N. Le CSN s'appuiera sur un outil de ticketing national pour la gestion des incidents et des demandes de services informatiques.

Les horaires du CSN seront élargies afin d'offrir un service aux utilisateurs sur la plage 6h-21h en métropole avec la mise en place d'un cycle de travail spécifique et en s'appuyant sur les AIG des SIR OI et AG.

7.5.4 Une politique en matière de recrutements et de compétences renforcée

La stratégie d'externalisation et de redéploiement des effectifs sur des fonctions à plus forte valeur ajoutée, sera poursuivie, en fonction de l'appétence et des compétences.

Une politique ambitieuse en matière de formation des personnels de la filière informatique de gestion sera définie par la DNUM et déclinée dans les SIR. Cette politique inclura des obligations en matière de formation et d'expérience minimale ; elle donnera lieu pendant la durée du protocole à un travail de définition et de création d'une licence SIGP.

7.5.5 Cybersécurité

Des formations à la cybersécurité seront dispensées à l'ensemble des personnels de la DGAC.

7.6 En matière d'immobilier, d'ingénierie spécialisée aéroportuaire / infrastructures aéronautiques et d'ingénierie territoriale

7.6.1 Mettre en œuvre la feuille de route présentée par le directeur général au directeur de l'immobilier de l'Etat

Par courrier du 6 décembre 2022, le directeur général a transmis au directeur de l'immobilier de l'Etat la réponse de la DGAC à l'avis de la DIE sur le SPSI (Schéma pluriannuel de stratégie immobilière) de la DGAC.

Ce courrier présente les grands axes de politique immobilière de la DGAC à l'horizon 2027-2030. Il décrit un ambitieux programme de transformation du modèle immobilier de la DGAC permettant de contribuer à l'objectif national de neutralité carbone 2050, d'améliorer la qualité de l'offre de service immobilier à la hauteur de l'engagement attendu et des attentes légitimes de chaque agent au sein de l'Aviation civile et de participer à la réduction de l'endettement du BACEA par la réduction de la facture immobilière.

Sa mise en œuvre impliquera pour le SNIA une exposition accrue de son rôle d'opérateur immobilier pour accompagner la conduite du changement nécessaire sur l'ensemble du périmètre de la DGAC, en coordination avec les directions et services occupants.

Une nouvelle approche de l'organisation des espaces tertiaires permettra en particulier à la DGAC de rationaliser son patrimoine et bénéficier de retours de produits de cessions immobilières. Cette intensification de l'usage des surfaces tertiaires impliquera des efforts d'adaptation de la part des agents de la DGAC concernés par ces projets (bureaux partagés, postes de travail banalisés, coworking, travail nomade, espaces de travail collaboratif, etc.).

La mise en œuvre de cette feuille de route nécessitera également un renforcement et un élargissement des compétences des agents du SNIA (management de l'énergie, économie du bâtiment, montage de projets complexes et de partenariats, conduite du changement, comptabilité analytique, outils BIM et GMAO) qu'il faudra encadrer le cas échéant par des formations qualifiantes.

Dès à présent les enjeux liés à la mise en œuvre des mesures de sobriété énergétique conduisent le SNIA à endosser une fonction de management de l'énergie de la DGAC qu'il faudra formaliser dans l'organisation et les processus de la DGAC, en lien avec les Directions.

7.6.2 Mieux intégrer le SNIA au sein de la DGAC : parcours et compétences, organisation et implantations territoriales, lisibilité de la fonction opérateur immobilier

Le SNIA recrute principalement ses compétences en externe à la DGAC (MTE, collectivités territoriales, privé). Il est vecteur d'ouverture et de diversification des talents pour l'ensemble de la DGAC pour peu qu'elle sache capitaliser et investir sur ces talents et ces compétences et fidéliser les meilleurs profils au bénéfice de parcours au sein de la DGAC. Le SNIA est un opérateur intégré organisé pour répondre à différentes fonctions : des fonctions d'ingénierie organisées nationalement en « mode projet », des fonctions organisées de manière centralisée (pilotage stratégique de l'immobilier, pôle achat, gestion de l'énergie) ou ayant vocation à l'être (guichet unique), des fonctions impliquant une connaissance du territoire et des acteurs locaux (affaires domaniales), enfin des services support de proximité, en particulier des services relevant du *facility management*² ou la gestion des logements.

L'organisation territoriale actuelle permet de répondre à l'ensemble de ces fonctions, tant pour la DGAC, la GTA que pour le MINARM.

L'aboutissement des réflexions concernant l'interface SNIA/SIR en matière de *facility management* est structurant sur l'évolution de cette organisation territoriale à horizon 2025-27.

² Services aux immeubles et aux occupants : entretien courant immobilier, gestion des prestations de ménage, restauration, etc, logistique et moyens généraux.

A plus court terme, une vigilance particulière sera apportée sur les situations d'équipes voire d'agents isolés, que le contexte de télétravail peut amplifier. Une attention sera ainsi portée sur le fonctionnement des sites de Reims, Châteauroux, Perpignan, Lille, Colmar, Ajaccio et Bastia qui hébergent d'ores et déjà des équipes très réduites.

Cette organisation territoriale et l'évolution des implantations devra aussi conduire à une plus grande intégration avec les autres directions et services de la DGAC et ce faisant renforcer le sentiment d'appartenance.

Le renforcement de la lisibilité de la fonction d'opérateur immobilier du SNIA et de son intégration au sein de la DGAC passera également par la mise en place de dialogue de gestion formalisé avec les directions et services à l'instar de ce qui existe pour la DNUM et par des formes de contractualisation du service rendu, à l'instar de la convention pluriannuelle signée avec la DCSID.

7.6.3 Rechercher des financements dans le cadre d'appels à projets

Le SNIA a piloté la participation de la DGAC à plusieurs appels à projets en 2021 et 2022 (plan de relance, Tigre, résilience gaz, nouveaux espaces de travail, résilience 2). Ces initiatives ont permis de financer près de 20 M€ d'investissements immobiliers.

Ces appels à projets s'accompagnent d'engagement forts et exigeants sur les délais d'exécution, de reporting et le contrôle des performances techniques et le SNIA doit les mener en complément d'une programmation sur laquelle il s'est déjà engagé auprès des directions et services de la DGAC.

Cela nécessite un investissement sur les processus et l'organisation mais inévitablement aussi un effort en termes de charge de travail et donc de productivité pour les agents du SNIA.

7.6.4 Elargir le périmètre de la certification ISO 50001

Le SNIA a étendu au printemps de 2022 sa certification ISO 50001 à 3 sites supplémentaires, soit 4 avec le site pionnier de Saint-Bonnet de Mure.

Un investissement supplémentaire sera demandé aux agents des pôles en charge de mettre en œuvre cette démarche exigeante et engageante mais source de gains rapides et sur le long terme en matière de consommation énergétique de même qu'un investissement et une exemplarité au quotidien pour les agents du SNIA occupants ces bâtiments.

Cette certification s'ajoute à la certification ISO 9001 du SNIA. Ce Smé (pour système de management de l'énergie) sera intégré au SMQ (système de management de la qualité) par souci de simplification et d'efficience. Une stratégie d'extension de cette certification, aujourd'hui limitée aux bâtiments SNIA et GTA, à d'autres périmètres pertinents du patrimoine immobilier de la DGAC pourra être étudiée, en lien avec les Directions.

7.6.5 Poursuivre la transition numérique, au service de la transition énergétique, de la modernisation du service public et d'une gestion et d'un pilotage plus collaboratifs de l'immobilier au sein de la DGAC.

Le SNIA investit plusieurs champs de la transition numérique du bâtiment et de l'ingénierie : le BIM (pour *Building Information Modelling*) ; la GMAO (Gestion de la maintenance assistée par ordinateur) ;

GesImmo, outil de connaissance et de pilotage du patrimoine immobilier ; ou encore le portail web du « guichet unique obstacles / servitudes » permettant aux pétitionnaires des demandes d'instruction simplifiées de leurs projets (éoliens, photovoltaïque, construction, antennes, etc).

La mise en œuvre de cette feuille de route implique des responsabilités accrues des agents du SNIA en particulier en matière de mise en qualité des données et de sécurité juridique mais également des qualifications nouvelles à acquérir et à maintenir sur les nouveaux outils ou encore pour s'adapter aux évolutions induites des processus métiers.

7.6.6 Renforcer la professionnalisation des acheteurs du SNIA dans un objectif de sécurisation juridique des actes (passation des marchés) et d'efficience de la gestion (exécution des marchés)

La sécurité juridique des achats en matière d'opérations de construction passe par un haut niveau de compétence des binômes constitués par les gestionnaires et rédacteurs de marchés du pôle achat d'une part, des conducteurs d'opérations des pôles territoriaux d'ingénierie opérationnelle d'autre part.

Le maintien de ce haut niveau de compétence implique un processus de formation continue permettant une mise à niveau constante par rapport aux évolutions de la réglementation, des doctrines et des meilleures pratiques en matière de commande publique.

Ce processus s'inscrira dans la dynamique interministérielle de formation et de montée en compétences des acheteurs de l'Etat en matière immobilière/travaux et dans une logique d'achats responsables.

Des cursus obligatoires de formation (initial et triennal) et des niveaux d'expérience requis seront définis afin de mettre en place un système de qualification des agents concernés.

Cette professionnalisation bénéficiera aussi aux opérations d'infrastructures menées par le SNIA pour le compte de la DGAC comme du ministère des Armées.

7.6.7 Guichet unique «obstacles à la navigation aérienne »

L'instruction des demandes d'implantations d'ouvrage susceptibles de constituer un obstacle à la navigation aérienne s'appuie sur des entités spécialisées au sein des départements territoriaux du SNIA.

Le renforcement du pilotage national de cette fonction guichet unique permettra une plus forte résilience de l'organisation au turn-over des agents, une plus forte mutualisation des activités métiers et des activités support , de nouvelles étapes de dématérialisation et d'automatisation et une montée en compétence et en expertise.

Une attention particulière sera portée dans la mise en œuvre de ces évolutions au maintien dans l'organisation du SNIA d'une capacité de pilotage forte des « dossiers territoriaux sensibles ». Cette compétence et expertise locale qu'entretient le SNIA à travers notamment ses unités « servitudes » et « domaniales » devra être pérennisée et renforcée.

7.6.8 Sécuriser les ressources de suivi de chantier spécialisées pour tenir les engagements pris auprès du ministère des Armées et donner de la flexibilité en interne DGAC.

Les chantiers conduits par le SNIA sur les bases aériennes de défense nécessitent une forte présence "à pied d'œuvre". Les entreprises interviennent en effet en milieu opérationnel très contraint (réseaux sensibles, contraintes sur les accès, priorité absolue à l'opérationnel, risques pyrotechniques, parfois sur des bases du dispositif de dissuasion).

Ces chantiers sont souvent éloignés des implantations de la DGAC (bases aériennes d'Orléans, Avord, Evreux, Villacoublay, Saint-Dizier, Istres, Orange, Cognac, Mont-de-Marsan, Lan-Bihoué, etc) et les plans de charge suivent l'évolution des programmes d'armement (A400M, Rafale, A330 MRTT, Drones MALE). Cette surveillance de travaux exigeante nécessite donc de faire appel à des ressources flexibles géographiquement et contraintes à des déplacements longs quasi permanents.

Ces missions sont actuellement assurées par des agents OE et OPA « ex-ESBA » mais le recrutement à l'avenir notamment de TSDD permettra de maintenir (départs en retraite dans la décennie à venir des agents ex-ESBA) cette compétence et cette capacité d'intervention en interne au SNIA, là où l'externalisation serait contrainte ou coûteuse. Ces postes apporteront de la flexibilité à l'organisation en dotant le service d'une capacité centralisée mais mobilisable territorialement en fonction du besoin des opérations immobilières DGAC. Cette capacité sera aussi mobilisable en appui dans le cadre de gestion de crise.

Les modalités de traitement de ces « grands déplacements » sur des chantiers éloignés seront examinées.

8 Les transformations à l'ENAC

Depuis sa création en 1949, l'ENAC a vocation à former les experts et cadres du transport aérien afin qu'ils aient la capacité de faire évoluer ce secteur et de relever les défis qui se présentent aujourd'hui pour que l'avenir du transport aérien soit plus sûr et plus durable.

Dans ces dernières années, l'ENAC a connu des mutations majeures.

Elle est notamment devenue en 2018 un Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel Grand Etablissement (EPSCP-GE) à l'instar des plus grandes écoles françaises. Ces évolutions ont amélioré l'ancrage de l'école dans l'enseignement supérieur et facilité le développement de sa recherche, dans un but de renforcement de son excellence scientifique, tout en maintenant son fort lien avec le secteur professionnel et plus particulièrement avec la DGAC dont elle forme la très grande majorité des personnels techniques.

Ces évolutions concourent à l'amélioration générale des formations délivrées et bénéficient ainsi en premier lieu à la DGAC.

Les principales missions de l'Ecole sont ainsi:

- De former des ingénieurs et des cadres à destination de l'ensemble des acteurs du système du transport aérien en délivrant des diplômes d'enseignement supérieur pour lesquels elle est accréditée ;

- D'assurer la formation initiale et continue des fonctionnaires des corps techniques de la DGAC par le biais de formations avec un haut niveau d'exigence sur le plan académique et sur le plan des compétences professionnelles associées ;
- De mener une activité de recherche et d'innovation ayant vocation à faire progresser la connaissance scientifique et à lever des verrous au profit du secteur du transport aérien ;
- Au titre de la formation aéronautique d'état, d'assurer la formation d'élèves pilote de ligne et de pilotes professionnels avec la vocation d'être une référence mondiale en termes de qualité de la formation délivrée ;
- De participer au soutien du secteur aéronautique français à l'international en menant des actions de formations et d'expertise à l'international.

En s'appuyant sur ses valeurs structurantes que sont l'Engagement, l'Expertise, l'Ouverture et le Collectif, l'ambition de l'ENAC est d'être une école de référence mondiale du transport aérien par la qualité de ses formations adossées à une activité de recherche de pointe, par sa capacité à développer une vision systémique du transport aérien et à répondre aux enjeux de transformation du secteur aéronautique et de la société.

Ainsi, le ministre chargé des Transports a signé le 21 novembre 2021 le COP 2021-2025 de l'ENAC. Il prévoit une évolution ambitieuse de l'école pour faire face aux enjeux de l'aviation civile et notamment de sa décarbonation, autour des 7 axes stratégiques suivants :

- Axe n°1 - Être acteur de la transition écologique du transport aérien
- Axe n°2 - Conforter le haut niveau d'exigence et de qualité pour les formations et la recherche
- Axe n°3 - Conforter la place de l'ENAC au plan international
- Axe n°4 - Améliorer le rayonnement et la visibilité de l'ENAC
- Axe n°5 - Améliorer le niveau de satisfaction des clients des formations ENAC
- Axe n°6 - Poursuivre sa politique d'ouverture vers la société et d'engagement collectif de l'école
- Axe n°7 - Améliorer l'efficacité de l'ENAC

Dans le respect des ces différents axes stratégiques, l'ENAC se doit de répondre aux besoins de formation de la DGAC présentés dans ce protocole, et notamment les augmentations des volumes de formation des corps techniques prévues sur les prochaines années. Ces évolutions quantitatives doivent s'accompagner d'évolutions qualitatives (refonte de la formation MCTA, mise en œuvre d'une nouvelle formation GSEA, stage de pré transition, ...).

Face à ces enjeux, les compétences des personnels constituent la principale richesse de l'école. Il convient donc d'accompagner ces évolutions via des investissements, en particulier pour le renouvellement de ses moyens pédagogiques (flotte avion, simulateurs, ...) et des mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Des travaux immobiliers importants ont ainsi été lancés, afin d'améliorer les conditions de travail et d'enseignement mais également de limiter la consommation énergétique des bâtiments de l'Ecole et d'augmenter la part issue d'énergies renouvelables. De la même façon, des investissements importants sont prévus afin d'accompagner la digitalisation des enseignements ou modernisation des systèmes d'information, mais également afin de rénover les outils de simulation au contrôle aérien («

bloc simu »). Enfin, une étude est lancée concernant le renouvellement de la flotte d'avions ENAC, qui constitue le principal outil pédagogique pour la formation au pilotage.

Si ces investissements ambitieux constituent un pré requis indispensable, l'ENAC ne pourra relever les défis auxquels elle est confrontée, qu'en s'appuyant sur la richesse de ses ressources humaines. Un certain nombre d'évolutions sont ainsi prévues et le présent protocole accompagne la mise en œuvre de ces engagements.

Compte tenu du lien entre la DGAC et l'ENAC, les différentes évolutions sont abordées dans les chapitres thématiques du présent protocole. Elles concernent en particulier les dispositions nécessaires à l'accompagnement de l'évolution qualitative et quantitative de l'offre de formation académique, notamment au profit des personnels techniques (ICNA, IESSA, TSEEAC), de la formation au pilotage ou plus généralement du fonctionnement de l'école. Ces mesures peuvent être des mesures générales concernant les personnels fonctionnaires affectés à l'Ecole, ou des mesures plus spécifiques liées à des évolutions de formation par exemple.

En ce qui concerne plus spécifiquement les personnels contractuels ENAC, des travaux associant les représentants du personnel ont été lancés afin de mieux préciser leurs conditions d'emploi. Des premières mesures ont déjà été mises en œuvre concernant les modalités et conditions de recrutement. Ces travaux se poursuivront, notamment sur les aspects liés à la rémunération, avec l'objectif de les finaliser en 2024 au plus tard.

9 Les leviers sociaux transverses pour la performance et la modernisation de la DGAC

9.1 Une administration plus performante grâce aux compétences de ses agents

La DGAC dispose d'un socle particulièrement important de compétences spécifiques propres au transport aérien. Il est riche de nombreux experts dont la qualité du travail est reconnue et recherchée. La préservation et l'enrichissement de leurs savoirs constituent en conséquence un enjeu permanent. Ainsi, il appartient à la DGAC de conserver, faire évoluer ou compléter, selon les cas, les compétences techniques indispensables à l'accomplissement des missions de la DGAC s'assurant que, dans la durée, ces compétences seront évolutives, adaptées dans leur contenu et correctement dimensionnées.

9.1.1 *Elaborer une démarche de pilotage d'évolution des compétences pour en déduire la bonne répartition des effectifs par corps ou statut*

La réalisation d'un document présentant les besoins de la DGAC, à un horizon de 3 ans, idéalement 5 ans, en termes d'effectifs, de compétences et de métiers au regard de l'évolution de ses missions et les moyens pour y parvenir, constitue la base sur laquelle s'appuiera une telle ambition.

Les compétences dites rares ou critiques ou encore les compétences nouvelles nécessaires au fonctionnement futur des services, au vu de l'évolution des métiers et des politiques publiques portées par la DGAC, feront à cette occasion l'objet d'un repérage afin de mettre en œuvre une démarche de préservation durant la durée du présent protocole.

Tout en maintenant la nécessité de recruter des personnels des corps techniques de la DGAC, la DGAC souhaite plus d'ouverture vers des recrutements d'agents de corps extérieurs et de contractuels pour ainsi recruter des agents sur des compétences complémentaires. En effet, les recrutements externes permettent également une diversité plus forte des expériences professionnelles et ainsi d'enrichir notre approche notamment parfois grâce à des personnels ayant une bonne compréhension de l'activité de partenaires pour y avoir exercé. A ce titre notamment :

- Prise en compte des besoins de la DTI pour intégrer les nouvelles compétences nécessaires sur les nouvelles technologies ;
- Prise en compte du départ des ouvriers d'Etat électrotechniciens/climaticiens;
- Prise en compte des besoins liés à la formation en anglais ;
- Afin de répondre à ses enjeux spécifiques présentés dans les paragraphes précédents, la DSAC visera à identifier les nouvelles compétences requises et celles jugées critiques dans les métiers où elles sont particulièrement longues à construire. Pour ce faire, la DSAC pourra s'appuyer sur le recrutement de contractuels ;
- Préserver au SNIA et à la DNUM la capacité à recruter des personnels ayant des compétences élevées dans leurs cœurs de métier, pour certaines à rechercher en dehors de la stricte sphère DGAC, dans des corps de fonctionnaires ou issus du privé en tant que contractuels. Le STAC doit également voir cette capacité préservée ainsi que celle à recruter des docteurs reconnus dans leur domaine de compétences.

Ces principes serviront de base à la répartition par catégorie et par corps des schémas d'emplois du présent protocole.

9.1.2 Réfléchir et mettre en place des parcours de carrières

Ce levier est particulièrement intéressant pour pouvoir à la fois capitaliser la connaissance des agents et offrir des perspectives d'évolution en particulier dans les domaines où la compétence est longue à acquérir ou dans les métiers peu attractifs subissant sinon un fort risque de turn-over important.

La réflexion examinera à la fois des possibilités de parcours interne à une direction ou des parcours croisés entre les directions qui, pour un sujet technique donné, permettent des interactions avec des interlocuteurs variés. Elle visera notamment à reconnaître les compétences techniques acquises dans un domaine technique après un parcours de carrière dans une filière métier, lors de l'intégration dans une nouvelle filière métier dans laquelle ces compétences sont valorisées. Cette reconnaissance sera prise en compte dans la valorisation des niveaux de poste et dans les conditions d'accès aux emplois fonctionnels correspondants.

Elle portera également sur les cursus de formation à dérouler en parallèle.

9.1.2.1 S'agissant en particulier des compétences longues à construire à la DSAC

Les agents seront incités à développer un parcours de carrière dans leur domaine de compétence leur permettant selon les cas de devenir référent ou RMA.

Les formations techniques des agents de la DSAC leur permettant de maîtriser les évolutions de leur domaine d'expertise sont un élément essentiel. La DSAC continuera à investir dans la formation métier de ses agents et à adapter les cursus à ces évolutions.

Des démarches visant à favoriser les stages de courte durée chez les opérateurs seront poursuivies.

Cas particulier des inspecteurs de standardisation :

L'expertise de la DSAC doit pouvoir être exprimée dans le cadre international, au triple niveau bilatéral, européen (Union européenne en particulier AESA, CEAC, Eurocontrol) et mondial (OACI et ses différents groupes de travail, techniques et régionaux). Cette expertise est particulièrement importante pour négocier les futurs cadres réglementaires.

Dans ce cadre, la participation d'experts de l'autorité de surveillance française en tant qu'inspecteurs de standardisation au sein de l'EASA devra être encouragée. La DSAC devra disposer du volume suffisant d'experts compétents sur le fond, aptes à communiquer et négocier avec des collègues étrangers. La difficulté de recrutement tient notamment au fait que le parcours au sein de l'EASA avant d'être reconnu comme expert est très long. Cette préoccupation doit être intégrée en amont tant sur le plan individuel (gestion des carrières, formation) que sur le plan collectif (fonctionnement des organisations). Ces particularités devront être prises en compte dans le cadre de la définition et de la valorisation des parcours de carrière au sein de la DGAC.

9.1.2.2 S'agissant en particulier des compétences des métiers support du SG pour lesquelles les recrutements sont majoritairement extérieurs faute de candidatures internes

Les enjeux du support pour la période 2023-2027 nécessitent des compétences que les seuls recrutements internes ne suffisent à combler. Lorsque des profils extérieurs sont identifiés, souvent attirés par le domaine aérien ou par une expérience sectorielle, il est particulièrement intéressant de réussir à transformer leur engagement sur un temps plus long au sein de la filière support de la DGAC pour capitaliser sur leur expertise. Pour les personnels concernés déjà investis depuis plusieurs années à la DGAC, il est possible de leur proposer des formations et des parcours de carrière au sein de chacun des réseaux des finances, des RH, de l'informatique de gestion et de la logistique, grâce à la diversité des métiers au sein de chaque réseau, voire, pour ceux qui le souhaitent, des parcours entre services centraux et SIR.

Ces objectifs de professionnalisation et d'offre de carrières devraient être facilités grâce à la nouvelle organisation du support en place depuis 2022.

9.1.2.3 S'agissant en particulier des compétences longues à construire à la DSNA

Certaines expertises au sein de la DSNA, qu'elles soient sur des champs technologiques des compétences particuliers (en matière d'architecture des systèmes d'information de la navigation aérienne par exemple) ou sur le champ des études de sécurité ou de la cybersécurité ou enfin de la gestion de projet doivent pouvoir être capitalisées pour permettre à la DSNA de remplir ses missions.

Des parcours de carrière devront être mis en place, les évolutions étant marquées par des étapes sanctionnées par des jurys.

Enfin, la DSNA s'engage dans la gestion de la sécurité et de la sûreté par les risques. Dans ce cadre, la DSNA initie une démarche pour renforcer encore la culture de la sécurité et de la sûreté de ses agents, en particulier pour :

- garantir l'ensemble des dispositions de la culture juste ;
- promouvoir la culture de la traçabilité et de la responsabilité ;
- s'assurer d'une gestion adéquate de la fatigue ;

en s'appuyant sur les meilleurs standards européens.

9.1.2.4 S'agissant en particulier des compétences des matières régaliennes de la DTA

La préparation des orientations stratégiques de l'Etat dans le domaine de l'aviation civile dans le cadre des directives du cabinet du ministre chargé de l'aviation civile et le pilotage des missions régaliennes exercées par les services de la DGAC sur l'ensemble du territoire national requièrent la mobilisation de nombreuses compétences. Les agents qui accèdent à ces fonctions doivent tout à la fois appréhender les relations avec l'ensemble des partenaires du transport aérien extérieurs à la DGAC mais également avec nombre d'autres administrations de l'Etat, ou encore participer aux travaux interministériels et à l'élaboration de la norme, y compris législative.

La variété des compétences à mobiliser et le degré de spécialisation requis conduisent parfois à devoir recruter des personnes en dehors de la DGAC. Pour l'ensemble des agents qui y participent, qui acquièrent ce degré de spécialisation dans un contexte de fortes sujétions, des parcours de carrière au sein de la DTA ou des autres directions de la DGAC, seront proposés pour capitaliser sur les compétences acquises et offrir des perspectives d'évolution intéressantes.

9.1.3 Les compétences des agents des corps techniques de la DGAC

La DGAC envisage et instruit la possibilité de mettre en place un corps unique de contrôleurs de la circulation aérienne à l'horizon 2030.

Sous réserve du résultat de l'instruction du corps unique au niveau interministériel, les travaux suivants seraient menés :

- la mise en œuvre, sur la durée du protocole et au-delà, d'un plan de requalification vers le corps des ICNA des TSEEAC contrôleurs et, dans le cas d'une mobilité vers un organisme de contrôle ICNA, des TSEEAC de la vigie trafic de CDG; une note annexée au présent protocole précise le cadre et le périmètre de ce plan de requalification pour ce qui concerne la question des passerelles entre le contrôle d'aérodrome et le contrôle d'approches et le contrôle en route, et entre le corps des TSEEAC et le corps des ICNA en phase transitoire, les modalités actuelles s'appliqueront (EP/SP, concours interne, stages transition, etc.) ;
- la mise en place de travaux protocolaires traitant les points suivants :
 - o la définition sur la durée du protocole et la mise en œuvre après le protocole (avec l'objectif que la dernière promotion formée selon les modalités actuelles sera issue du recrutement 2026) d'une nouvelle formation initiale des TSEEAC pour prendre en compte cette évolution (cette formation conservera le grade de licence et des enseignements NA) ;
 - o la définition sur la durée du protocole d'une formation initiale des ICNA optimisée et permettant d'élargir les viviers de candidats ; il s'agira de définir, en plus de la formation actuelle, une nouvelle formation avec délivrance du multirating, avec

recrutement au niveau licence, dont les modalités devront également être définies ; cette nouvelle formation sera construite autour des blocs d'enseignements de formation pratique au contrôle et sera d'une durée maximale de 18 mois à l'ENAC ; l'objectif est, sous réserve de faisabilité technique, la délivrance d'un grade de master et la mise en œuvre, à terme, de cette nouvelle formation pour la moitié des ICNA recrutés en externe ; la montée en puissance sera progressive pour garantir le remplissage des promotions et évoluera en fonction de l'importance du vivier de candidats en prenant en compte les résultats des premiers recrutements et devra permettre de préserver la capacité de l'ENAC à former les recrutements ICNA prévus sur la période ;

- la définition sur la durée du protocole et la mise en œuvre au plus vite des nouvelles modalités de la gestion des carrières des TSEEAC, prenant en compte ces évolutions ; cela devra inclure la question des passerelles entre le futur corps des TSEEAC et le corps des ICNA et entre le futur corps des TSEEAC et d'autres corps de catégorie A ; une note annexée au présent protocole précise le cadre de ces travaux.

Le plan de requalification concernerait :

- les TSEEAC qui exercent sur un terrain sur lequel le service de contrôle sera maintenu (terrain « ICNA TWR ») ;
- les TSEEAC contrôleurs maintenant une MU qui vont être affectés sur ces terrains par mobilité ; pour être retenus, les agents devront avoir démontré les compétences et aptitudes nécessaires à l'exercice du métier de contrôleur sur un terrain potentiellement plus grand, sur la base d'un processus à définir ;
- les TSEEAC chefs CA et adjoints chefs CA sur ces terrains « ICNA TWR » ;
- les TSEEAC instructeurs régionaux, et instructeurs ENAC maintenant une qualification sur ces terrains « ICNA TWR » ;
- sous réserve que ces agents :
 - aient moins de 59 ans ;
 - aient les aptitudes médicales.

Un TSEEAC contrôleur maintenant une MU de plus de 42 ans pourrait candidater sur un terrain « ICNA TWR » sans accepter le plan de requalification. Il pourrait bénéficier du plan de requalification s'il est volontaire au vu des mesures d'accompagnement prévues pour les TSEEAC de plus de 42 ans.

Un TSEEAC de moins de 42 ans souhaitant poursuivre l'exercice du contrôle ou candidatant sur un terrain « ICNA TWR » devrait accepter le plan de requalification.

Un instructeur ENAC exerçant une mention d'unité sur un terrain amené à fermer serait formé sur un autre terrain.

9.1.3.1 Le recrutement et la formation des ICNA

Les actions en matière de formation des ICNA constituent un enjeu majeur. Il s'agira :

- de prendre les mesures nécessaires pour pouvoir accueillir en formation initiale et affecter jusqu'à 160 élèves par an, dans la durée, à partir de 2025 ; pour cela, la formation initiale s'appuiera sur 3 piliers que sont les ICA, la mise à disposition d'ICNA de la DSNA comme ICA et la possibilité de confier certaines formations à des instructeurs ne détenant pas la mention d'unité (issus de l'ENAC ou externes) ; les notes internes de l'ENAC et de la DSNA seront

- modifiées en conséquence, en intégrant également les conditions de prorogation de la mention partielle d'unité pour les ICA dans le cadre d'un PFU personnalisé ;
- de prendre les mesures nécessaires pour optimiser le temps de formation et de qualification des ICNA et atteindre un gain de l'ordre de 20% sur la durée de la formation des ab-initio en centre opérationnel à compter de leur affectation.

L'article 1 de l'arrêté du 22 octobre 2007 relatif aux fonctions d'encadrement requises pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef du contrôle de la navigation aérienne sera modifié afin d'inclure le poste de « référent ICA » et le poste d'examineur (compétences pratiques) en organisme opérationnel comme faisant partie des fonctions d'encadrement dont la tenue est nécessaire pour bénéficier d'un avancement vers le HEA. D'une manière générale, les conditions d'accès aux différents grades de la carrière des ICNA pourront être revues pour prendre en compte les éventuelles évolutions de la grille. En particulier, le poste de « référent ICA » et le poste d'examineur (compétences pratiques) sur un CRNA ou une approche seront intégrées comme faisant partie des fonctions dont la tenue est nécessaire pour bénéficier de l'avancement en-chef.

Le projet pré-transition@DSNA se poursuivra et son extension vers d'autres CRNA sera étudiée en tenant compte de la capacité de formation de l'ENAC. Une étude d'affectation des ressources en adéquation avec le trafic dans certains centres permettra de gagner en temps de formation (centre saisonnier,...). Le développement du pôle CNA sera étudié pour permettre l'accompagnement des stagiaires. La simulation sera exploitée de manière encore plus intensive pour apporter aux élèves les savoirs sans attendre le niveau de trafic adéquat pour leur niveau.

La DSNA travaillera sur une optimisation de la formation en organisme de contrôle, avec un rôle plus important donné aux subdivisions instruction dans la planification et le suivi de la formation des contrôleurs en cours d'acquisition de leur mention d'unité. En parallèle, l'adaptation du dispositif actuel de fonctionnement des instructeurs en subdivision instruction sera étudiée dans l'objectif de renforcer l'expertise de cette population au travers notamment d'une élongation de leur présence, un renforcement de leur formation. Des travaux seront menés pour améliorer encore la qualité de l'instruction sur position (professionnalisation de l'instruction sur position et accélération de la formation) et un stage de refresh ISP³ national sera élaboré et proposé aux ISP.

Afin de faciliter une affectation rapide des ressources en centres opérationnels, les recrutements EP/SP et RUE seront formés en vue de la délivrance des seuls ratings indispensables dans leur centre d'affectation (soit les ratings en route, soit les ratings TWR+APP). Les agents concernés auront la garantie de pouvoir suivre une formation en vue de l'obtention du ou des ratings complémentaires ultérieurement, en cas de mutation le nécessitant.

Une expérimentation sera menée, en particulier au CRNA-Est, sur la définition et la mise en œuvre d'une mention d'unité intermédiaire (MUI) : elle permettra au stagiaire d'exercer sur position plus rapidement de monter en compétence et en performance, et de gagner en confiance, ce qui devra lui permettre d'obtenir plus rapidement sa mention complète d'unité.

Des travaux sont en cours au niveau européen pour des qualifications qui ne soient plus seulement fondées sur des secteurs ou groupes de secteurs de contrôle mais sur un système. Dans ce cadre, une expérimentation sera également menée, en particulier au CRNA-Sud-Ouest, pour une qualification liée à l'utilisation de 4-Flight en environnement Free-Route sur un espace dépendant d'un autre CRNA.

³ Instructeur sur Position

Enfin, une expérimentation sera menée au CRNA-Sud-Est pour que la mention d'unité en zone Est et la mention d'unité en zone Ouest incluent des secteurs géographiques communs.

Ces expérimentations pourront être étendues à d'autres CRNA.

9.1.3.2 Le recrutement et la formation des IESSA

Pour les recrutements IESSA à Bac+5, le fait que les affectations ne soient connues qu'après l'année de formation à l'ENAC peut être un frein à l'attractivité du concours, pour des personnes le plus souvent déjà installées. Par conséquent, le décret statutaire IESSA sera modifié afin d'intégrer la possibilité pour des candidats bac+5 d'être intégrés directement dans leur centre d'affectation en suivant un parcours de formation spécifique, intégrant les aspects essentiels des métiers de la navigation aérienne, en particulier la culture sécurité, et reconnaissant les acquis liés à leur expérience professionnelle. Par ailleurs, l'ouverture à d'autres voies de recrutement (filière universitaire) sera étudiée.

La QTS sera simplifiée sans préjudice de la qualité des formations dont les IESSA pourront bénéficier, qui seront établies en fonction des besoins, sans seuil minimal de nombre d'heures de formation. La QTS sera utilisée pour que les agents puissent se spécialiser et acquérir un haut niveau d'expertise sur une architecture système et son exploitation opérationnelle ou contribuer aux projets nationaux de modernisation technologique. Ils pourront alors suivre les formations liées à ces projets et monter en compétence en matière de gestion de projet, de gestion de la sécurité ou autres domaines de l'ingénierie liés aux systèmes opérationnels de la navigation aérienne. Le jury QTS sera supprimé et remplacé par des jurys locaux qui valideront, en amont, le sujet et le résultat attendu (qui pourra varier, en fonction du sujet : business case en cas d'étude d'opportunité sur un projet, paramétrage d'un système, procédures de maintenance en cas d'installation de nouveau système, etc.) et, en aval, les réalisations. Une coordination nationale sera assurée.

Les textes statutaires, indemnitaires et les lignes directrices de gestion seront modifiés afin que l'impact sur les rémunérations et la mobilité soit neutre tout au long de la carrière des IESSA.

Les conditions d'accès et d'exercice des différents postes et fonctions complémentaires des services techniques seront amendées afin de définir des parcours de carrière plus lisibles, d'attractivité similaire dans les filières supervision, ingénierie spécialisée et instruction. Ces conditions devront également permettre de mieux répondre aux besoins des services, notamment pour l'instruction dans les centres « jeunes ». Les IESSA titulaires affectés dans les services techniques de la DO, hors encadrement et expert senior, le seront comme ingénieur de maintenance. Les fonctions complémentaires suivantes seront prévues :

- iATSEP et IL pour la filière instruction ;
- DMS et ECS pour la filière ingénierie spécialisée ;
- GRT et GRTS pour la filière supervision.

9.1.3.3 Le recrutement et la formation des IEEAC

L'enjeu de formation d'ingénieurs à même de concevoir les innovations du Transport Aérien et d'engager la transition écologique du secteur est majeur. Ainsi l'ENAC renforcera les connaissances et compétences techniques et méthodologiques nécessaires pour accompagner et opérer la transition écologique, en particulier pour les ingénieurs, destinés à apporter leurs compétences auprès des différents acteurs du transport aérien, et notamment à la DGAC pour les IEEAC. De même, l'ENAC

continuera de faire évoluer cette formation pour suivre les grandes orientations préconisées par la CTI, telles que le renforcement du lien avec la recherche et le développement des compétences des étudiants en Sciences Humaines, Economiques et Sociales.

9.1.3.4 Le recrutement et la formation des TSEEAC

L'entrée dans le corps des TSEEAC est conditionnée par le suivi de la formation initiale qui confère le grade de licence et l'obtention du diplôme en gestion de la sécurité et exploitation aéronautique. Ces deux principes fondamentaux ne sont pas remis en question.

La première année de formation des TSEEAC à l'ENAC sera rendue plus professionnalisante et la dispense de 1^{ère} année sera supprimée pour rééquilibrer les enseignements notamment aéronautiques des deux premières années.

Par ailleurs, la formation des TSEEAC sera modifiée pour mieux s'adapter aux métiers de la DGAC et à ses nouvelles missions, notamment en matière de surveillance et de cybersécurité et mieux préparer les stagiaires à leur premier emploi, tout en préservant des enseignements des matières liées à la navigation aérienne et à la circulation aérienne indispensables à de nombreux métiers (information de vol, information aéronautique, service d'alerte, conception de procédures, qualité de service/sécurité, surveillance de prestataire de services de la navigation aérienne, etc.) en reprenant les conclusions des travaux protocolaires qui seraient menés pour la mise en œuvre d'un corps unique de contrôleurs. Cette révision de la formation sera menée en gardant à l'esprit le souci d'attractivité du concours TSEEAC et le maintien du grade de licence. A cette occasion, avec la même optique d'attractivité, mais aussi de consolidation minima du grade licence de la formation GSEA, le recrutement par concours externe parmi les candidats détenteurs d'au moins 60 ECTS (BAC+1) sera étudié.

Les OS du CSA-R seront associées à la définition du contenu des enseignements au travers d'un groupe de suivi « formation TSEEAC ».

Des travaux pour supprimer la première qualification seront engagés.

Les procédures d'obtention de la seconde qualification seront allégées.

Ces évolutions répondent à un objectif de simplification. Les textes statutaires, indemnitaires et les lignes directrices de gestion seront modifiés en conséquence en veillant à ce que l'impact sur les rémunérations et la mobilité soit neutre tout au long de la carrière des TSEEAC.

D'une manière générale, une attention particulière sera portée pour permettre l'ouverture des postes d'encadrement aux TSEEAC en fonction des profils.

9.1.4 Les questions de management

9.1.4.1 Le management hiérarchique opérationnel de la DSNA

La chaîne du management hiérarchique opérationnel s'appuie sur trois échelles de temps : le pré-tactique, le temps réel et le post-OPS. Du chef de service exploitation ou chef de division CA ou adjoint et chef CA au Chef de Salle (CDS) s'agissant des CRNA, et Chef de Tour (CDT) ou Chef de l'Approche ou Chef de quart vigie trafic s'agissant des tours et approches, elle doit assurer la cohérence et la solidarité des décisions prises et des analyses qui y concourent. Cette chaîne du management hiérarchique opérationnel doit être mue par un même objectif de performance opérationnelle, sur les plans de la sécurité, de l'environnement et plus généralement de la qualité de service.

Les échelons nationaux de la direction des opérations (DO/EC) participent pleinement de cette chaîne du management hiérarchique opérationnel en assurant son pilotage national.

Les déficits structurels d'attractivité des fonctions de manager hiérarchique opérationnel, le niveau élevé de responsabilité exercé, ainsi que la perception relevée dans le baromètre social de la DO d'une déconnexion par les managers des réalités opérationnelles militent pour une approche fondée sur les leviers suivants :

- Renforcement de l'expertise des fonctions CDS, ACDS et CDT ;
- Socle de formation commun à l'ensemble des managers opérationnels, du national au local ;
- Valorisation dans le régime indemnitaire couvrant l'ensemble des fonctions de management hiérarchique opérationnel.

Par ailleurs, il convient de noter que le renforcement des processus de *Collaborative Decision Making* entre les opérateurs du transport aérien (DSNA, compagnies aériennes, Network Manager et exploitants d'aéroports) a conduit à développer les besoins en matière de coordination pré-tactique, tant en situation de crise que de façon nominale, et de permanence opérationnelle d'encadrement dans les organismes de groupe A et à l'échelon central de la direction des opérations. Des cellules de coordination, et/ou décisionnelles, sont mises en place aussi souvent que les nécessités opérationnelles l'exigent et quels qu'en soient les motifs, technique, exploitation ou sécurité. Elles sont pourvues, le cas échéant, en dehors des horaires de bureau, par les cadres de ces services.

✓ Renforcer l'expertise des CDS, ACDS et CDT

Dans un contexte toujours plus contraint et incertain face à l'évolution de la demande de transport aérien (saisonnalité, évolution non linéaire dans le temps et dans l'espace, situation de crise et gestion des aléas, scénarios Green operations, ...) et un environnement plus complexe et plus imbriqué où toute déstabilisation du réseau peut avoir des effets très importants, le besoin d'un haut niveau d'expertise est une nécessité pour les différents acteurs de l'ATFCM et de la gestion opérationnelle et temps réel des salles de contrôle, et notamment pour l'encadrement opérationnel de premier niveau (CDS) et leurs adjoints (ACDS).

Le nouveau mode de fonctionnement décrit ci-après vise à permettre, aux CDS notamment, d'exercer suffisamment leurs missions afin de monter en expertise, de mutualiser, consolider et harmoniser les pratiques opérationnelles et enfin de pouvoir s'investir lors des phases pré-tactiques et post OPS.

S'agissant des ACDS, il convient également d'assurer une meilleure maîtrise de leur turn-over afin d'apporter une plus grande stabilisation de l'équipe, une compétence accrue et plus durable, ainsi qu'une permanence de la réponse ATFCM apportée aux enjeux locaux et nationaux.

Tout comme il est nécessaire d'organiser et de stabiliser le réseau et les interfaces entre les centres au niveau de la gestion des flux (mesures eNM de gestion des périodes estivales), une maîtrise renforcée de la gestion pré-tactique et temps réel de la salle de contrôle doit permettre une plus grande efficacité dans la gestion de la capacité du centre à tout moment.

Ainsi, la mise en œuvre de la fonction de superviseur opérationnel constitue une réponse appropriée aux enjeux d'amélioration de la sécurité -via notamment un renforcement de la formation-, de la gestion de la salle de contrôle -avec un retour d'expérience organisé-, et de l'utilisation optimisée du potentiel -capacité centre-. Aussi, deux dispositifs concernant les CDS et les ACDS des CRNA et permettant de répondre aux enjeux seront mis en œuvre.

Enfin, l'encadrement national ainsi que les encadrements locaux apportent une contribution majeure à la définition, la mise en œuvre et l'accompagnement des chantiers de transformation indispensables pour répondre aux besoins présents et futurs des clients de la navigation aérienne. Il en est ainsi des projets espace, des projets techniques, des projets de gestion RH et de l'évolution et du fonctionnement du système de management de la sécurité. L'organisation du travail pour ces différentes fonctions permettra aussi d'organiser la contribution des managers concernés à ces différents projets.

La fonction de Superviseur OPS (CDS)

Afin de renforcer le niveau d'expertise et spécialiser l'exercice de la position CDS, un nouveau mode d'armement de cette dernière est mis en œuvre. Il est basé sur le principe suivant, s'appliquant le cas échéant jusqu'à une zone de qualification :

- 36 superviseurs opérationnels (SOPS) sont nommés dans les équipes de contrôle (3 par équipe) et assurent l'armement de la position CDS H24 sur des vacations dédiées, ;
- 2 SOPS en bureau au sein du service exploitation afin d'assurer la formation initiale et continue des SOPS et apporter leur expertise aux travaux du service exploitation.

Le fonctionnement de cette structure de superviseurs opérationnels est le suivant :

- Les vacations SOPS (3 ou 4/jour) ne sont pas corrélées aux vacations du cycle des équipes de contrôle (mais sont à proximité) et peuvent intégrer à la fois la tenue de la fonction CDS et des plages de tenue de poste ;
- Le mandat d'un superviseur opérationnel est de 4 ans renouvelable une fois ;
- Les modalités de détachement/retour en équipe pour les superviseurs opérationnels sont identiques à celles des détachements 12/36 ;
- Les superviseurs opérationnels sont nommés par le service après avis de la commission locale issue du CSA local ;
- Les SOPS maintiennent une mention complète du centre ou de leur zone de qualification.

En complément, 1 correspondant Equipe par équipe sera nommé en tant que contact privilégié de son équipe envers l'administration.

Spécialisation de la fonction de superviseur ATFCM (ACDS)

L'objectif est de spécialiser la fonction en augmentant la durée sur poste, en assurant une gestion du pool des superviseurs ATFCM par la FMP et en mettant progressivement en œuvre une organisation convergente entre les différents CRNA.

La durée minimale sur la fonction de superviseur ATFCM sera portée à 2 ans compte tenu des besoins d'expertise accrue en matière d'ATFCM, renouvelable pour une année supplémentaire. Par ailleurs, une attention particulière devra être apportée centre par centre au lissage des flux d'entrée/sortie des superviseurs ATFCM via des mesures *ad-hoc* concertées localement. La gestion du pool des superviseurs ATFCM par la FMP visera à optimiser la tenue de poste et à mettre en œuvre progressivement une organisation convergente entre les différents CRNA.

Les CRNA feront évoluer au plus tard au 31 décembre 2023 les conditions d'emploi des superviseurs ATFCM selon les modalités suivantes :

- La gestion des superviseurs ATFCM est confiée au Bureau FMP de chaque CRNA. Ils effectuent un mandat de 2 ans renouvelable un an ;

- Le nombre de jours de travail est de 155 jours et le nombre de jours de recyclage sur position de contrôle est fixé conformément à l'arrêté contrôle annexé au protocole.

Chefs de tour

Afin d'assurer une plus grande résilience, et d'éviter la fermeture des services ATC en cas d'absence inattendue d'un chef de tour de nuit, des modalités d'armement des tours de contrôle sans CDT seront étudiées au niveau national et déclinées localement en ajustant le niveau de service et en maintenant un bon niveau de sécurité. L'objectif n'est ni de diminuer le nombre de chefs de tour, ni de programmer ce type de situation.

✓ **Un socle de formation commun**

Afin d'assurer la cohérence de la chaîne de décision opérationnelle, en complément des formations dédiées à chacune des fonctions (superviseur OPS, superviseur ATFCM, CDT, chef de subdivision contrôle, chef de programme performance en CRNA, chef SE, ...), un socle de formation commun sera défini, mis en œuvre nationalement et décliné localement.

Ce socle de formation permettra de partager l'organisation en place et les responsabilités associées, les objectifs de performance nationaux, ainsi que les moyens pour y parvenir et d'y faire adhérer l'ensemble de la chaîne de management opérationnel. La déclinaison locale s'attachera, outre l'organisation pratique, à prendre en considération les contextes, contraintes et objectifs opérationnels spécifiques à chacun des organismes de contrôle.

Il pourra comporter les volets suivants : le cadre réglementaire de l'exercice des missions et les responsabilités de chacun dans cette organisation, l'organisation de l'espace aérien et ses finalités, les principes régissant l'ATFCM et l'organisation nationale/locale mise en place pour y répondre, les objectifs de performance opérationnelle, la culture juste ...

✓ **Les mesures indemnitaires**

L'ensemble de la chaîne du management hiérarchique opérationnel de la DSNA bénéficiera d'une revalorisation qui s'appuiera sur une base commune propre à chacune des fonctions (cf. sections 10.5 et 10.19) et, pour certaines d'entre-elles, sur un bonus annuel (cf. section 10.20), lié à l'atteinte d'objectifs et la manière de servir.

Ces primes ont vocation se substituer à celles versées aux managers opérationnels des centres concernés au titre des dispositifs additionnels.

Ces mécanismes indemnitaires permettront ainsi de prendre en compte les sujétions particulières liées à l'encadrement national (DO/EC) et local des organismes opérationnels et d'accompagner la montée en responsabilité de l'échelon central de la DO et des encadrements locaux.

Ils devront également prendre en compte le besoin de mobilité dynamique sur certains niveaux de poste d'encadrement.

La revalorisation des postes liée à la réorganisation déjà effective en pôles majeurs de l'échelon central de la Direction des Opérations et de la Direction de la technique et de l'innovation sera mise en œuvre.

9.1.4.2 Le management hiérarchique technique de la DSNA

La mise en place des différentes réorganisations (DSR, DO, DirSEC, DTI) nécessite un profond changement de méthodes de travail et de compétences, une responsabilité accrue, une transformation importante de la fonction de management technique, y compris dans les organismes opérationnels.

La modernisation technique est un chantier nécessaire et nécessite une forte implication des équipes, une montée en compétences de l'ensemble de la chaîne de management technique. Le développement des risques Cyber font peser des risques importants et une responsabilité accrue sur l'ensemble des responsables et des experts de la conception des systèmes.

Les encadrants sont particulièrement responsabilisés sur la performance, la qualité, la sécurité, les délais et la maîtrise des coûts des différents services délivrés à la filière opérationnelle.

Les mécanismes indemnitaires devront également prendre en compte le besoin de mobilité sur certains niveaux de poste d'encadrement.

Des cycles de formation spécifique seront mis en place (Cycle de formation, Parcours d'expertise ...).

9.1.4.3 Le management opérationnel au sein de la DSAC

La mise en œuvre de la seconde phase du RBO tenant compte des situations particulières de chaque opérateur va renforcer les exigences de transparence, d'écoute et de dialogue pour expliquer, justifier et répondre aux attentes des opérateurs souvent en demande d'un dialogue technique approfondi dans leur domaine. Ces évolutions devront être prises en compte en visant, en particulier pour les inspecteurs en charge et leur hiérarchie, un renforcement de certaines compétences à la fois managériales et techniques.

En outre, les évolutions technologiques comme le développement de nouvelles mobilités et les nouvelles exigences sociétales, ainsi que la crise COVID qui a fragilisé de nombreux opérateurs, nécessitent de développer les compétences des RMA en matière de savoir-faire et de savoir-être. La politique de formation métier prendra en compte ces aspects.

En particulier, les efforts, visant à améliorer la capacité managériale et le fonctionnement collectif dans le cadre spécifique de la surveillance de la sécurité, seront poursuivis. Les RMA devront suivre le cursus de formation « culture DSAC ». Un accompagnement à la prise de ces nouvelles responsabilités leur sera proposé.

Les responsabilités accrues des RMA comme chefs de projet de l'audit (préparer et piloter l'audit, manager l'équipe, garantir le bon fonctionnement de l'audit sur la forme et sur le fond, s'assurer de la qualité du rapport et de la bonne compréhension des constats par l'opérateur) seront accompagnées par les mesures détaillées dans la section 10.

9.1.4.4 Le management de projet

Ce protocole ambitionne également une administration plus performante car plus moderne et plus agile en développant le travail en mode projet tant dans l'ensemble de ses directions, que de façon transversale lorsque c'est nécessaire et adapté.

Compte tenu de la complexité croissante des dossiers à traiter et du caractère multidimensionnel des enjeux (environnementaux, économiques, sociaux, techniques ...), les modes de fonctionnement de la

DGAC doivent évoluer pour tenir compte d'un besoin d'expertise de haut niveau encore plus important et d'un encadrement fonctionnel, plutôt que hiérarchique, ainsi que de l'approche systémique rendue nécessaire pour la recherche de solutions concernant plusieurs secteurs.

L'organisation en mode projet qui répond à ces nouveaux enjeux doit garantir le meilleur fonctionnement des services.

Elle va impliquer :

- une description des missions liées au poste plus souple ;
- une recomposition d'équipe en fonction du dossier traité et des compétences détenues tout en prenant en compte le cadre d'emploi de l'agent ;
- l'utilisation renforcée de nouveaux outils de partage.

Cela conduit à rendre certaines formations obligatoires pour certains agents dans les équipes projet pour utiliser les outils et acquérir une culture projet.

Cette démarche devra s'appuyer sur une adaptation des outils de communication, des modes ou des lieux de travail pour favoriser le travail collaboratif, la délégation, la co-construction et la proximité entre les acteurs pluridisciplinaires des projets, potentiellement dispersés géographiquement.

9.1.5 Les compétences des pilotes à l'ENAC et à la DSAC

Les pilotes de l'ENAC et de la DSAC participent pleinement aux 4 axes stratégiques de la DGAC.

Compte tenu de la forte reprise du transport aérien liée à la sortie de crise COVID, les recrutements des compagnies aériennes sont de nouveau à un niveau élevé, associés généralement à des revalorisations de salaires.

Ce contexte nécessite de conserver l'attractivité des postes PNT à la DGAC, et de leur offrir des perspectives de carrière, afin de répondre aux besoins immédiats et à venir de l'ENAC et de la DSAC en terme de compétences et d'expertise pour permettre à l'ENAC de demeurer une référence mondiale en termes de formation au pilotage et à la DSAC d'assurer ses missions de certification, de surveillance et de conseil dont la finalité est la sécurité aérienne, et de s'adapter aux évolutions technologiques et réglementaires.

Pour répondre à cet objectif, il est proposé un réajustement de l'indemnité de qualification et de Fonctions (IQF) détaillé dans la section 10. De même, afin de garder une attractivité également sur les postes d'encadrement, un réajustement des Indemnités de Charges et de Responsabilités est proposé.

Par ailleurs, les changements réglementaires, les moyens aériens désormais utilisés à l'ENAC ou les évolutions des besoins des compagnies aériennes clientes de l'ENAC, conduisent à faire évoluer le parcours professionnel des pilotes instructeurs et des pilotes cadres et experts.

De plus, comme les fonctions de la DSAC nécessitent de disposer d'expertises multiples (avion/hélicoptère mono/multimoteur mono/multipilote, aéronef hautes performances complexe, hydravion, ULMs, planeur, ballon, voltige, montagne...), et considérant que le vivier de pilotes inspecteurs est principalement constitué par les pilotes instructeurs de l'ENAC, il est essentiel de générer une attractivité vers la DSAC afin de disposer des compétences et de l'expérience requises pour assurer ses missions. Il convient donc de valoriser les expertises particulières des PNT dans les

critères d'accessibilité aux niveaux supérieurs, pour prendre en compte les besoins de la DSAC et de l'ENAC en termes de compétences des PNT, le cas échéant en élargissant les conditions d'accessibilité aux niveaux supérieurs à 4, basés aujourd'hui sur les seules qualifications.

Enfin, dans le cadre actuel des recrutements PNT à l'ENAC, d'abord sous contrat 84-16, il est nécessaire de prévoir la possibilité d'une reprise d'ancienneté au niveau de l'échelon lorsqu'une bascule sous statut leur est proposé. D'une manière générale, le taux de PNT sous contrat 84-16 sera maintenu à un maximum de 30% de l'effectif total des PNT ENAC. Le temps maximal sous contrat 84-16 ne pourra excéder 5 années

Un groupe de travail protocolaire sera mis en œuvre afin d'adapter le corpus réglementaire à ces besoins.

9.2 La question de l'attractivité et de la fidélisation

La DGAC fait face selon les sites géographiques et les métiers à des niveaux d'attractivité des postes très variable, ce qui la fragilise ou dégrade sa performance.

La question de l'attractivité doit se traiter de manière complète en prenant en compte plusieurs facteurs parmi lesquels :

- l'aspect géographique, plus précisément le manque d'attractivité de certains sites, notamment de certains sites outre-mer et, en métropole, dans le Nord et l'Est de la France et en région parisienne ;
- les différences d'attractivité entre services ou entre fonctions.

De plus, les difficultés rencontrées par certains services, notamment ceux qui sont géographiquement les moins attractifs, amènent à réfléchir non seulement sur l'attractivité mais aussi sur la fidélisation, en particulier lorsque les formations à la prise du poste sont complexes.

Les différentes mesures présentées ici devront donc être utilisées de manière complémentaire et en veillant à maintenir un équilibre entre les services, les régions et les métiers, et en apportant une attention particulière aux fonctions nécessitant des compétences longues à acquérir et à celles qui ne peuvent pas être assurées à distance.

De manière générale, pour l'ensemble des sites non attractifs, pour les corps justifiant d'un nombre suffisant de places pour organiser un concours et pour lesquels la DGAC a la responsabilité d'organiser ce recrutement, la DGAC examinera la pertinence d'organiser des concours nationaux à recrutements locaux, en vertu des dispositions du décret n°2020-121 du 13 février 2020. Ce recours aux concours locaux sera être combiné avec l'instauration de durées minimales d'occupation des postes. Les personnels recrutés selon ces modalités suivront la scolarité du corps correspondant et dérouleront une carrière dans les mêmes conditions statutaires que leurs collègues recrutés par les concours nationaux traditionnels.

9.2.1 *Le cas des sites outre-mer non attractifs : Mayotte, Guyane et dans une moindre mesure Saint-Pierre et Miquelon*

Un pack attractivité outre-mer combinant des aspects salariaux, une meilleure préparation au départ, un meilleur accompagnement de l'agent et de sa famille, notamment en matière de logement, et une

valorisation des affectations dans ces territoires pour la mobilité et la carrière ultérieures, sera mis en place pour l'ensemble des directions, en application des mesures contenues dans la charte interministérielle de la mobilité à Mayotte, en Guyane, à Saint Martin, à Saint Barthélemy et à Saint Pierre et Miquelon du ministère des Outre-mer.

Basée sur 5 engagements, la déclinaison de cette charte interministérielle dans les services de la DGAC fera l'objet d'un groupe de travail qui traitera des facilités et des dispositifs permettant une meilleure arrivée des personnels affectés dans ces territoires ainsi que de leur famille. Il traitera également des dispositifs permettant d'améliorer le retour en métropole et la valorisation de ces expériences dans les parcours professionnels.

Au-delà des majorations de rémunération réglementairement prévues, les mobilités dans ces territoires, pour les postes les plus critiques, seront ouverts à l'indemnité temporaire de mobilité (ITM) et, en l'absence d'autre candidat, au bénéfice des frais de changement de résidence au taux majoré sans durée d'occupation minimale de fonction, à l'exception des primo-affectations pour lesquelles le versement d'IFCR n'est pas permis.

Des concours nationaux à affectation locale, tels que prévus supra, seront mis en place.

9.2.2 Le cas particulier des personnels qualifiés de 3 centres opérationnels

Sont ciblés ici les centres de la navigation aérienne d'Orly, d'Athis-Mons et de Reims. Des dispositifs de fidélisation, permettant de maîtriser et réguler les flux de départs des personnels opérationnels qualifiés de ces centres seront mis en œuvre et sont décrits dans la section 10.17.

Le maintien de l'attractivité de Roissy est également un point de vigilance.

9.2.3 Le cas des services de métropole non attractifs et donnant lieu à un turn over important

Cette situation concerne les services qui sont principalement alimentés par des sorties d'école ENAC. Cette situation est particulièrement impactante lorsque les durées de formation au poste sont conséquentes.

Il s'agit des services installés sur les sites suivants : Athis-Mons, Bâle-Mulhouse, Beauvais, Bonneuil-sur-Marne, Le Bourget, Lille-Lesquin, Melun-Villaroche, Orly, Reims, Roissy, Strasbourg-Entzheim, Toussus.

Un pack attractivité métropole est mis en place. Il ne se cumule pas avec les mesures de fidélisation résultant de la section précédente.

Ce pack comprend :

- pour les postes jugés les plus critiques, des mesures salariales, sous forme d'ITM (indemnité temporaire de mobilité) ou des mesures prévues au 10.18.2 ;
- en l'absence d'autres candidats, le bénéfice des frais de changement de résidence au taux majoré sans durée d'occupation minimale de fonction, à l'exception des primo-affectations pour lesquelles le versement d'IFCR n'est pas permis ;
- des mesures particulières sur la qualité de vie au travail ;
- une diversification des modes et types de recrutement :
 - o Concours nationaux à affectation locale, tels qu'évoqués supra ;

- Accueil en détachement de fonctionnaires issus d'autres ministères en fonction des profils ;
- Recrutement de contractuels si le profil le nécessite et le permet ;
- Permission d'ouvrir plus largement les AVE et de prioriser les affectations en fonction des candidatures.

Certaines de ces mesures pourront être conditionnées à une durée minimale sur le poste.

Un observatoire est mis en place avec les organisations syndicales représentées en CSA DGAC afin d'adapter la liste des sites concernés par le pack attractivité.

Cet observatoire inclura également dans son périmètre la question de la qualité de vie au travail sur ces sites. Des mesures d'amélioration des locaux seront mises en place, et des GT locaux organisés avec les organisations syndicales représentatives en CSA local.

9.3 La question des déplacements professionnels

La nature même des missions de la DGAC, notamment son activité internationale, son activité de surveillance des opérateurs aéronautiques et son implantation territoriale sur les principaux aéroports français métropolitains et outre-mer rendent nécessaires de nombreux déplacements de ses agents. Il s'agit par conséquent d'un point attention important au moins sous les angles suivants :

- Sa mise en œuvre la plus éco-responsable ;
- La qualité du déplacement professionnel et l'adaptation aux besoins des métiers et missions ;
- Et dans certains cas, l'importance des sujétions qui en découlent, en particulier lors de trajets longs et nombreux impactant significativement les temps de vie personnels.

Ces différents critères seront pris en compte pour mettre en œuvre la nouvelle politique déplacements professionnels issue de l'arrêté du 8 août 2023 de façon adaptée aux missions de la DGAC.

9.3.1 Performance du service déplacements professionnels

Le présent protocole renforce le besoin de performance en la matière, notamment du fait de la centralisation de certaines activités et de la nécessité de proximité physique entre les lieux d'hébergement et les lieux de mission pour éviter des pertes de temps en transport.

Ainsi, l'évolution de l'implantation territoriale des entités de la filière technique de la DSNA va avoir un impact sur le nombre et la durée des déplacements pour la maintenance des équipements, situés dans des lieux parfois isolés, distants du site de rattachement des agents et nécessitant des interventions parfois fréquentes. La nécessaire souplesse sur les préavis des missions, sur le lieu d'hébergement et sur le lieu de restauration devra donc être mise en œuvre.

Les missions d'audit de la DSAC obéissent à des contraintes particulières de lieux et d'horaires dépendant du type et de la localisation de l'opérateur à auditer et de la provenance des auditeurs constituant l'équipe.

En particulier, il est important pour le bon déroulement de ces missions que l'équipe puisse être hébergée dans un même hôtel, que ce soit localisé au plus près des opérateurs, qu'il y ait de la souplesse sur le lieu de la restauration notamment compte-tenu des horaires, de faciliter l'usage des voitures de location quand c'est nécessaire.

La performance en matière de déplacements professionnels dépend en partie du prestataire interministériel. Néanmoins, une partie de la performance relève de l'organisation du processus déplacements professionnels, à la fois dans sa partie amont (demande d'Ordre de Mission) et dans sa partie aval (traitement matériel de la demande par le SIR).

Les axes de travail sont les suivants :

- Dématérialiser et harmoniser les ordres de mission et les états de frais selon une solution nationale de type ticketing ;
- Mettre en œuvre les textes DGAC en prenant en compte les textes interministériels qui définissent les règles en la matière dans une approche permettant de répondre aux besoins spécifiques des métiers ;
- Réfléchir à une amélioration de l'offre d'hébergement ;
- Permettre la prise en charge par un SIR des déplacements professionnels d'agents ne dépendant pas de ce SIR, notamment lors de missions regroupant des agents dépendant de plusieurs SIR ou lorsque l'effectif déplacement d'un SIR est sous-dimensionné ;
- Améliorer le temps de liquidation des états de frais des agents, même si la priorité doit rester la prise en charge des ordres de mission en cas de pic de charge ;
- Réfléchir à l'élargissement de l'offre de transport On-Line ;
- Augmenter le taux de réservation « On-Line » permettant aux SIR de réserver une prestation sans passer par l'agence de voyage, pour les demandes d'ordre de mission qui le permettent.

9.3.2 Sujétions

Certains emplois nécessitent parfois de nombreux déplacements professionnels impactant significativement les temps de vie personnels (par exemple pour des activités en nuit, en week-end, ou des déplacements lointains) alors que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas réglementairement considéré comme du temps de travail effectif. Cette situation a pu conduire à des pratiques de « récupérations » à la fois hétérogènes et non maîtrisées.

Un dispositif harmonisé sera recherché en revenant à des pratiques transparentes et plus efficaces pour les services. Ce dispositif transversal n'inclura pas l'organisation des horaires de travail atypiques propres à des activités particulières.

A cette fin, sera mis en place un GT avec les OS signataires

9.4 Les questions de déontologie

Fondée sur les droits et obligations des agents publics, une politique déontologique ambitieuse et englobante doit permettre aux agents de la DGAC d'échanger sur les valeurs qu'ils entendent porter à l'extérieur de l'institution, constituant ainsi un vecteur indispensable à la confiance des usagers.

Depuis sa création en 2018, le référent déontologue de la DGAC reçoit les demandes d'avis de l'ensemble des agents, relatives aux règles et principes déontologiques applicables à la fonction publique de l'Etat ; il s'agit notamment de prévenir tout risque de conflit d'intérêt qui pourrait porter atteinte à l'image de la DGAC et mettre un agent en difficulté.

Le référent déontologue de la DGAC initiera l'élaboration d'une charte commune à l'ensemble du personnel, recouvrant les thématiques générales (dignité, probité par exemple), et d'autres plus

spécifiques à certaines fonctions (achat public) ou directions, à l'instar de ce qui a été mis en œuvre par la DSAC.

La réalisation et le succès d'une charte de déontologie de la DGAC, outil de cohésion, de confiance réciproque et de responsabilisation individuelle reposera donc sur un travail partagé et concerté entre tous.

La charte de déontologie doit permettre de protéger les agents et partager l'engagement des valeurs de la communauté de travail de la DGAC.

9.5 L'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et la politique handicap

La DGAC s'inscrira dans une démarche plus inclusive en déployant les politiques d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations de toute nature et en amplifiant sa politique en faveur du handicap.

Chacun de ces axes fera l'objet d'un plan national spécifique et d'un engagement dans le label ministériel pour ce qui concerne l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

9.6 Le bien vivre ensemble

Le CSN QVCT poursuivra ses travaux, notamment en cohérence avec les résultats du baromètre social mené par le MTECT. Il construira et mettra en œuvre un plan d'action dédié à la qualité de vie au travail, discuté et négocié avec les représentants du personnel au sein du CSN QVCT.

Un axe de travail sur la lutte contre les incivilités et le développement de la médiation sera instruit.

Par ailleurs, en matière de droit à la déconnexion, une campagne de communication sera menée pour que les envois de mails en dehors des heures de travail de nuit et de week-end soient restreints aux seuls sujets nécessitant une prise en compte rapide du fait d'un contexte de crise et d'une urgence réelle.

9.6.1 La médiation

La médiation constitue l'un des modes alternatifs de règlement des différends en plein essor dans la sphère publique. Afin de s'inscrire dans le mouvement initié par la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle, la DGAC met en place un processus de médiation interne en matière de résolution des conflits interpersonnels et collectifs. La médiation vise à améliorer la compréhension des situations, résoudre les différends, restaurer la relation, permettant ainsi d'augmenter le bien-être au travail des agents et prévenir les contentieux en matière de ressources humaines. Un accompagnement ad-hoc peut être proposé ponctuellement.

9.6.2 L'action sociale

L'action sociale est un levier de cohésion et de solidarité.

La DGAC poursuivra la rationalisation du tissu associatif en lançant le chantier sur les associations nationales. Cette 2eme étape pourra prévoir une modification du périmètre et du nombre des associations nationales afin de rechercher la meilleure forme d'organisation possible pour aboutir à une complémentarité des « offres » et des services aux agents de la DGAC.

La DGAC poursuivra la recherche d'une action sociale plus solidaire et en particulier soucieuse des agents aux salaires les moins élevés, en travaillant principalement sur deux axes :

- la restauration : elle visera une meilleure équité de traitement dans le subventionnement de la restauration et une répartition plus équitable des crédits. Dans le cas d'une absence de solution de restauration collective (marché ou convention) des solutions alternatives seront étudiées ;
- le soutien aux nouveaux agents et aux familles : à ce titre, la DGAC poursuivra la politique de réservation de logements, aux places de crèches et souhaite réserver une partie des crédits de l'action sociale comme vecteur d'accompagnement des agents en soutien de la parentalité, de l'aide aux aidants.

10 Les contreparties à impact salarial associées au présent protocole

Nota : Cette section est susceptible d'évoluer en fonction des échanges avec la DGAFP et la DB

Cette section décrit les mesures à impact salarial associées aux efforts demandés aux agents. Ces mesures devront permettre d'atteindre les objectifs de performance attendus pour la DGAC, notamment en matière de navigation aérienne.

Cette section précisera également le calendrier de mise en œuvre de ces revalorisations, ce calendrier sera étalé sur les 5 années du protocole et pourra dépendre de la mise en œuvre effective de réformes.

Remarque rédactionnelle de cette V2 : Sauf mention particulière, les montants s'entendent comme étant les montants appliqués en fin de protocole, le calendrier annuel de mise en œuvre restant à ce stade à construire.

10.1 Encourager davantage l'encadrement et l'expertise

Rédaction réservée ; plusieurs mesures sont en cours d'instruction par la DGAC

Refonte de grille statutaire :

- IEEAC et ICNA, HEA au deuxième grade (IEEAC principal et ICNA divisionnaire) et HEB au dernier grade (IEEAC hors classe et ICNA en chef)
- TSEEAC : amélioration de la grille

Emplois fonctionnels

- Révision de la liste des fonctions éligibles pour l'accès aux emplois fonctionnels
- Révision des quotas d'emplois fonctionnels pour tous les corps techniques AC, en particulier 200 EF IESSA, et pour les conseillers d'administration (15 emplois HEA et 5 emplois IB 1027)
- Suppression de la condition RTAC pour CTAC
- Accès au CUTAC pour TSEEAC CSTAC dernier échelon

- Redonner un effet accélérateur de carrières à l’emploi de conseiller d’administration

Un plan de requalification des personnels de la catégorie C vers la catégorie B pour une trentaine d’emplois sur la durée du protocole.

10.2 La prime d’intéressement

En septembre 2022, il a été convenu entre la DGAC et ses syndicats représentatifs de mettre en place à titre expérimental dès 2023 une prime répondant à des critères de performance économique, de qualité de service, de modernisation technologique, de sécurité et de transition écologique. Ces critères visent à créer une dynamique collective en mesurant l’atteinte d’objectifs ambitieux et atteignables.

Le dispositif a fait l’objet d’une présentation au CSA-R-DGAC du 4 mai 2023 et les textes ont été publiés le 18 juillet 2023 (un décret et deux arrêtés). En particulier, il vise l’atteinte d’objectifs en matière de performance, de sécurité et d’environnement appréciés par les indicateurs suivants :

1° Performance

L’indicateur de performance est constitué de 4 sous-indicateurs :

Sous-indicateur de performance économique

Pour 20%, le sous-indicateur de performance économique mesure la dynamique de désendettement du BACEA.

L’objectif de désendettement est considéré comme atteint si la dette nette constatée au 31/12 compris dans la période de référence concernée est inférieure au montant indiqué dans le tableau ci-dessous. Ce tableau est mis à jour à chaque parution de loi de finances initiale ou rectificative.

Période de référence	1	2	3	4	5
Dette au 31/12	2022	2023	2024	2025	2026
Plafond de dette nette (Md€)	2,45	2,35	2,07	1,76	1,43

Sous-indicateur de performance opérationnelle en route

Pour 20%, le sous-indicateur de performance opérationnelle en route est la somme des délais CRSTMP (Capacité, Route, Staffing, Technique, Militaire, événement Particulier) et des délais liés à la grève (délais en route conformément au périmètre de l’indicateur KPI # 1 des objectifs de capacité du plan de performance).

Pour la première période de référence, on prendra la valeur de l’indicateur pour la période du 1er octobre 2022 au 31 juillet 2023.

Période de référence	1	2	3	4	5

	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	1(1)	1,1(1)	1,1	1,1	1,1

(1) Les délais dus aux grèves liées à la réforme des retraites (loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) ne sont pas pris en compte.

L'objectif est considéré comme atteint si les délais dans la période de référence concernée sont inférieurs à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 20% pour le calcul de la prime. Si les délais dans la période de référence sont entre la valeur du tableau et 1,3 min/vol, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 10% pour le calcul de la prime. Si les délais dépassent 1,3 min/vol, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0% pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

Sous-indicateur de performance opérationnelle approches / tours

Pour 20%, le sous-indicateur de performance opérationnelle approches / tours est la somme des délais CRSTMP et des délais liés à la grève (délais Terminal/Tour conformément au périmètre de l'indicateur KPI #2 des objectifs de capacité du plan de performance). Pour la première période de référence, on prendra la valeur de l'indicateur pour la période du 1er octobre 2022 au 31 juillet 2023.

Période de référence	1	2	3	4	5
	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	0,3(1)	0,3(1)	0,3	0,3	0,3

(1) Les délais dus aux grèves liées à la réforme des retraites ne sont pas pris en compte.

L'objectif est considéré comme atteint si les délais dans la période de référence concernée sont inférieurs à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 20% pour le calcul de la prime. Si les délais dans la période de référence sont entre la valeur du tableau et 0,5 min/vol, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 10% pour le calcul de la prime. Si les délais dépassent 0,5 min/vol, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0% pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

Sous-indicateur de modernisation technologique

Pour 10%, le sous-indicateur de modernisation technologique est l'indicateur permettant de mesurer l'avancement du planning de modernisation technologique conformément au niveau d'investissement validé et aux investissements majeurs identifiés dans le plan de performance RP3.

Période de référence	1	2	3	4	5
----------------------	---	---	---	---	---

	2022	2023	2024 (avant l'été aéronautique)	2025	2026
Objectif de mise en service	4-Flight CRNA-Est et Sud-Est	NVCS au CRNA-Ouest	4-Flight au CRNA-Nord iATS à Orly	A-SMGCS CDG	4-Flight au CRNA-Ouest et Sud-Ouest

Ce tableau pourra être réactualisé pour tenir compte des facteurs exceptionnels exogènes à la DGAC pouvant avoir généré du retard dans le programme de modernisation technique.

2° Transformation environnementale

Indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux

Pour 10%, l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux est l'indicateur des objectifs environnementaux du plan de performance RP validé pour l'année écoulée (efficacité horizontale en route).

Période de référence	1	2	3	4	5
Valeur de l'indicateur pour la période :	01/10/2022 au 31/07/2023	2023	2024	2025	2026
Objectif	3,4%(1)	3,3%(1)	3,2%	RP4	RP4

(1) Compte tenu des effets des mouvements liés à la réforme des retraites sur l'efficacité environnementale des vols, l'indicateur sera corrigé de l'impact de la mise en place du service minimum.

L'objectif est considéré comme atteint si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dans la période de référence concernée est inférieur à la valeur indiquée dans le tableau ci-dessus. Dans ce cas, le sous-indicateur a une valeur de 10% pour le calcul de la prime. Si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dans la période de référence est entre la valeur du tableau et 3,5%, l'objectif est considéré comme partiellement atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 7% pour le calcul de la prime. Si l'indicateur KPI #1 des objectifs environnementaux dépasse 3,5%, l'objectif n'est pas atteint et le sous-indicateur prend la valeur de 0% pour le calcul de la prime. Les cibles (et les cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle.

3° Sécurité

Cet indicateur est constitué de deux sous-indicateurs :

Sous-indicateur KPI #1 des objectifs de sécurité du plan de performance RP

Pour 10 %, ce sous-indicateur est l'indicateur KPI #1 des objectifs de sécurité du plan de performance RP validé pour l'année écoulée (niveau de management de la sécurité).

Période de référence	1	2	3	4	5
	2022	2023	2024	2025	2026
Objectif	RP3	RP3	RP3	RP4	RP4

Sous-indicateur de respect de la cible de réalisation des plans de surveillance

Pour 10 %, ce sous-indicateur est le respect de la cible de réalisation des plans de surveillance sur une base annuelle. Cet indicateur correspond au nombre d'actes de surveillance réalisés dans le cadre de la mise en œuvre effective du plan de surveillance par rapport au nombre d'actes de surveillance initialement prévu.

Période de référence	1	2	3	4	5
	2022	2023	2024	2025	2026
Cible	86	88	89	90	90

Pour la première période de référence, les résultats des indicateurs conduisent à verser 90% des plafonds fixés par l'arrêté sur la rémunération du mois de novembre 2023.

10.3 La mise à jour des fonctions dans les grilles RIST et RIFSEEP

Un travail de révision des cotations des postes via la part fonctions du RIST pour les personnels appartenant aux corps techniques de l'aviation civile ou via l'indemnité de fonctions de sujétion et d'expertise (IFSE) pour les personnels éligibles au RIFSEEP sera réalisé.

Ce travail de révision des cotations ciblera particulièrement les personnels affectés à la DTA et au secrétariat général, à l'exclusion des personnels appartenant aux corps des administrateurs de l'Etat, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, des personnels « à statut MTECT » ainsi que des agents détachés sur des emplois fonctionnels de direction. Pour la DTA une attention particulière sera portée sur certaines fonctions de chef de programme à l'échelon central ne bénéficiant pas d'un détachement sur emploi fonctionnel.

Ce travail sera initié dès l'année 2024 et la mise en application de ces nouvelles cotations interviendra à compter du xx. Ce travail de révision devra conduire à ne remonter la cotation que des postes les plus exposés dans des niveaux de groupes de fonction plus élevés. Il pourra aussi conduire, pour les agents au RIFSEEP, à la création d'un ou de plusieurs complément(s) d'IFSE dédié(s) à l'occupation de fonctions particulières.

Une enveloppe financière totale d'un montant de 500 000€ y sera consacrée.

10.4 Revalorisation de l'IFSE du RIFSEEP

Dès finalisation du protocole, les montants indemnitaires des personnels bénéficiant du RIFSEEP (corps administratifs, personnels médico-sociaux et personnels à statut MTECT) seront revalorisés, en moyenne par corps, à hauteur de 3,5% de l'IFSE et de l'IST à l'exclusion des personnels appartenant aux corps des administrateurs de l'Etat et des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ainsi que les agents détachés sur des emplois fonctionnels de direction.

Cette revalorisation sera portée pour les agents appartenant au corps des attachés d'administration, des assistants d'administration et des adjoints administratifs par une évolution du montant attaché aux groupes de fonctions de l'IFSE.

Les montants mensuels des groupes de fonction de l'IFSE seront ainsi revalorisés de :

- 130€ pour le groupe 1.1 des attachés d'administration ;
- 100€ pour le groupe 1.2 des attachés d'administration ;
- 60€ pour le groupe 2 des attachés d'administration ;
- 40€ pour le groupe 3 des attachés d'administration ;
- 20€ pour le groupe 4 des attachés d'administration ;
- 100€ pour le groupe 1.1 des assistants d'administration ;
- 70€ pour le groupe 1.2 des assistants d'administration ;
- 35€ pour le groupe 2 des assistants d'administration ;
- 20€ pour le groupe 3 des assistants d'administration ;
- 80€ pour le groupe 1.1 des adjoints administratifs ;
- 40€ pour le groupe 1.2 des adjoints administratifs ;
- 25€ pour le groupe 2 des adjoints administratifs.

Les personnels contractuels indicés qui disposent également d'un régime indemnitaire (assimilé au RIFSEEP ou RIST) seront revalorisés sur leur part indemnitaire selon le même % d'augmentation moyen.

10.5 L'encadrement hiérarchique opérationnel de la DSNA

Le RIST intégrera une prime mensuelle pour reconnaître les sujétions liées à l'encadrement hiérarchique opérationnel, quel que soit le corps technique DGAC d'appartenance, qui sera fonction du niveau de poste occupé.

Sont concernés par les mesures pour l'encadrement hiérarchique opérationnel de la DSNA :

- l'échelon national de la direction des opérations ;
- les chefs et adjoints d'entité, de service exploitation et de service technique, chefs et adjoints de division, chefs et adjoints de pôle et de subdivision, au sein des entités de la DO, y compris le CESNAC et le SIA ;

- les chefs et adjoints de division CA, chefs CA et adjoints, chefs de maintenances et adjoints ;
- les Superviseurs Opérationnels (SOPS), Chefs de Tour (CDT), Chefs de l'Approche ou Chef de
- Quart Vigie.

Ils bénéficieront d'une revalorisation :

- commune au titre de la fonction occupée (nouvelle composante du RIST) ; cette revalorisation, mensuelle, au sein de la DO, est précisée dans le tableau suivant ; les modalités de cumul avec les autres primes prévues dans ce protocole font l'objet de dispositions particulières :

Chefs de service des organismes des listes 1 à 3 Chefs de domaine au sein de la DO Chefs de département au sein de la DO Et supérieurs	450€
Chefs de service des organismes des listes supérieures à 3 Chefs de pôles à DO/EC	300€
Adjoints des lignes précédentes Chefs de pôles, de divisions, de subdivisions Chefs de maintenance, Chefs CA	250€
Adjoints de la ligne précédente CDE correspondant équipe « contact privilégié » dans les CRNA	120€
SOPS, SATFCM, CDA ou agents encadrants qui recyclent	80€

- individuelle au titre de la tenue d'objectifs annuels et de la manière de servir pour l'encadrement par le biais du Bonus annuel prévu au §10.20 (hors agents qui recyclent).

10.6 Les outils pour une nouvelle organisation du travail des ICNA, TSEEAC et IESSA

10.6.1 Les primes liées aux options d'organisation du travail des contrôleurs

Le RIST intègrera les primes liées aux options d'organisation de travail des contrôleurs aériens, en remplacement de celles prévues dans l'arrêté expérimentation ;

Socle réglementaire ICNA (nouvel arrêté d'organisation du travail des contrôleurs)	Socle à 150€ par mois
--	-----------------------

Socle réglementaire TSEEAC (nouvel arrêté d'organisation du travail des contrôleurs)	Socle à 90€ par mois
Options d'organisation	<p>Option1*- 210€(*) par mois + 900€(*) x nombre moyen de JE réalisés par contrôleur</p> <p>Option 1-plus à 1350€ x nombre moyen de JE réalisés par contrôleur</p> <p>Option 2 à 300€ x nombre moyen de Vacances Flexibles réalisées par contrôleur</p> <p>Option 3-1 à 1800€ / an et 3-2 à 3600€ / an</p> <p>Option 4 à 1800€ / an</p> <p>(*)Montants diminués de 15% pour les listes 7 à 8 et de 30% pour les listes 9 à 10 ; Question de la différence CDG dans les expérimentations actuelles à prendre en compte ; Par ailleurs, une prime mensuelle de reconnaissance des particularités à CDG de yy€ est mise en place</p>

10.6.2 Les primes liées aux options d'organisation du travail des IESSA

Le RIST intégrera les primes mensuelles suivantes liées à l'organisation de travail des services techniques, en remplacement des options prévues dans l'arrêté expérimentation.

Socle réglementaire Filière technique (nouvel arrêté d'organisation du travail)	Socle à 100€ par mois
---	-----------------------

10.6.3 Les primes liées aux options d'organisation du travail des instructeurs de formation pratique au contrôle à l'ENAC

Le RIST intégrera les primes liées aux options d'organisation de travail des instructeurs de formation pratique au contrôle à l'ENAC.

Socle réglementaire ICNA (nouvel arrêté d'organisation du travail des contrôleurs)	Socle à 150€ par mois
Socle réglementaire TSEEAC (nouvel arrêté d'organisation du travail des contrôleurs)	Socle à 90€ par mois
Options d'organisation	<p>Option1*- 530€ par mois</p> <p>Option 2 à XXXX€ par an</p>

10.7 Les vacances supplémentaires des ICNA

Ces vacances sont décrites dans la section 5.2.

Elles seront valorisées à hauteur de 1750€ par vacation supplémentaire, sur la base du service fait.

10.8 Les réserves d'intervention technique (RIT) pour les IESSA et pour les Ouvriers d'Etat

Ces réserves d'intervention technique sont décrites au 5.3.

Pour les IESSA, les RIT seront valorisées à hauteur de 80€ par mois auxquels s'ajouteront les indemnités liées aux astreintes prévues par l'arrêté du 26 novembre 2003 fixant le taux et les modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire d'astreinte, ainsi que les modalités de compensation horaire des interventions professionnelles effectuées pendant les périodes d'astreinte à la direction générale de l'aviation civile, dans les établissements publics qui en dépendent et au bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile.

Pour les ouvriers d'Etat, les RIT seront valorisées à hauteur de 80€ par mois versés sur la prime de technicité (à confirmer) auxquels s'ajouteront les indemnités liées aux astreintes prévues par l'arrêté du 26 novembre 2003 fixant le taux et les modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire d'astreinte, ainsi que les modalités de compensation horaire des interventions professionnelles effectuées pendant les périodes d'astreinte à la direction générale de l'aviation civile, dans les établissements publics qui en dépendent et au bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile.

10.9 Les compensations de flexibilité pour les IESSA

Les vacances flexibles sont décrites au 5.3.

Elles seront valorisées à hauteur de 300€ par CDF (compensation de flexibilité) tel que prévu par l'arrêté filière technique, sur la base du service fait.

10.10 La licence ANSO, la licence AMS et la licence FISO

Les TSEEAC titulaires d'une licence ANSO, d'une licence AMS ou d'une licence FISO percevront une indemnité mensuelle liée au niveau de leur habilitation d'un montant de 40€ pour le niveau 1, 70€ pour le niveau 2 et 110€ pour le niveau 3 .

10.11 Les licences de surveillance en application de la réglementation européenne et les licences obligatoires soumises à validation et à vérification du maintien des compétences

Les titulaires d'une licence ATREEA et RQS percevront la part licence attachée à leur niveau de compétence et à leur corps au même niveau que la licence de surveillance jusqu'au niveau 3.

Un quatrième niveau est créé pour la licence de surveillance : il couvrira les RMA expérimentés après au moins 2 ans d'expérience de RMA.

Les montants versés par niveau et par corps seront les suivants :

Licences de surveillance :

	TSEEAC	ASAAC-ADAAC	IEEAC	ATTAE
prime actuelle				
Niveau 1	50	55	0	0
Niveau 2	150	75	0	0
Niveau 3	250	75	250	0
Niveau 4	0	0	0	0

	TSEEAC	ASAAC-ADAAC	IEEAC	ATTAE
Niveau 1	50	55	0	0
Niveau 2	180	100	0	0
Niveau 3	300	150	300	300
Niveau 4	550	200	550	550

Licences ATREEA & RQS + MDA MDI + PN EXA

	TSEEAC	ASAAC-ADAAC	IEEAC	ATTAE
Niveau 1	50	55	0	0
Niveau 2	180	100	0	0
Niveau 3	300	150	300	300

10.12 Les personnels à statut MTECT

La DGAC s'inscrit, pour ces personnels, dans la logique ministérielle en matière de cotation des postes dans la grille IFSE, en appliquant les règles qui sont précisées dans la note de gestion du 26 juillet 2022 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents des MTECT-MTE.

Ces personnels bénéficieront par ailleurs d'une mesure de revalorisation de l'IFSE de 3,5% des montants servis, dans la limite des plafonds réglementaires.

Les montants moyens du CIA des personnels administratifs de la DGAC (montant des attachés d'administration pour les ITPE et montant des assistants d'administration pour les TSDD) leur seront par ailleurs appliqués.

Sur la durée du présent protocole, la DGAC poursuivra la mise en œuvre de détachements pour les porter annuellement à 6 ITPE vers IEEAC, 6 TSDD vers TSEEAC et 3 TSDD vers le corps des assistants d'administration.

Par ailleurs, à l'occasion d'une modification statutaire concernant le corps des TSEEAC intervenant sur la durée du présent protocole sera étudiée la possibilité d'élargir le vivier de l'examen professionnel d'accès au corps des TSEEAC aux TSDD en fonctions dans les services de la DGAC.

10.13 Les ouvriers d'Etat et les OPA

Rédaction réservée non validée en interministériel : durant la période de déclinaison du protocole seront étudiés un déplafonnement et une revalorisation de la prime de technicité des ouvriers de l'Etat, à hauteur de 21 % en moyenne, avec pour objectif une mise en œuvre à compter du xx/xx/XX.

Par ailleurs, s'agissant des ouvriers des parcs et ateliers, une revalorisation de la prime métier sera mise en œuvre conformément aux modalités prévues par la direction des ressources humaines ministérielle.

10.14 Les agents contractuels

A l'exclusion des agents contractuels rémunérés par référence à un référentiel interministériel (médecin du travail et agents contractuels de la filière numérique et des systèmes d'information et de communication), les agents contractuels de la DGAC bénéficieront des mesures salariales suivantes :

- Une augmentation du niveau indemnitaire de 3,5% pour les personnels contractuels indicés qui disposent d'un régime indemnitaire (assimilé au RIFSEEP ou RIST) telle que prévue au 10.4 ci-dessus ;
- Une part variable permettant de valoriser l'engagement individuel des agents contractuels avec des montants moyens annuels devant servir de base aux calculs des enveloppes, identiques aux montants moyens prévus pour les personnels au RIFSEEP et précisés au 10.19 ci-dessous. Une attention particulière sera portée aux agents contractuels ayant des fonctions opérationnelles.

Des mesures identiques seront mises en œuvre pour les agents contractuels de l'ENAC (titulaires d'un contrat d'une durée supérieure à 18 mois) à l'exclusion des contrats d'apprentissage et de ceux rémunérés par référence à un référentiel interministériel ou relatif à l'enseignement supérieur (doctorants, post-doctorants). Seront également exclus les agents contractuels tenant des fonctions de PN ou de techniciens de maintenance aéronautique qui bénéficieront respectivement de l'équivalence des mesures prévues pour les PN sous statut DGAC ou pour les OE exerçant les fonctions de TMA.

10.15 Les PNT

Les montants de l'IQF seront revalorisés à hauteur de 3,5 % à compter du xx/xx/XX et ceux de l'ICR de 10% à compter du yy/yy/YY.

10.16 Les dispositifs pour les restructurations de service

La DGAC accompagnera la réorganisation des services pour ses personnels en activant l'ensemble des dispositifs interministériels existants. A ce titre, elle pourra notamment accorder, sous réserve du respect des conditions réglementaires d'attribution :

- la prime de restructuration de service ;
- l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
- l'indemnité de départ volontaire ;
- le complément indemnitaire d'accompagnement ;
- l'accompagnement et l'accès prioritaires à des actions de formation ;
- l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle ;

- une priorité de mutation sur des postes équivalents, hors outre-mer, limitée en temps, pour la mobilité.

Ces dispositifs sont régis par les décrets n°2008-366, n°2008-368, n°2014-507, n°2019-1441 et n°2019-1444.

Par ailleurs, les agents concernés pourront bénéficier du bonus annuel pour les agents au RIST dans les conditions prévues au 10.19.

Pour ce qui concerne les restructurations engagées par la DSNA et décrites dans le présent protocole, la feuille de route sociale inclut également :

- l'absence de mobilité forcée là où il n'y a pas de fermeture de site ;
- l'augmentation de la durée de priorité en mobilité pour les agents touchés par ces restructurations ; la durée de priorité sera portée à une campagne de mobilité plus n ans ; par ailleurs, les possibilités de sur-affectation sur un site donné en cas de candidature d'un agent bénéficiant d'une priorité seront définies pour chaque poste ouvert en mobilité ;
- un accompagnement à la mobilité sera mis en place au travers de plans d'affectation possibles, en coordination avec les organisations syndicales et dans le cadre des lignes directrices de gestion ;
- une facilité sera recherchée pour l'octroi d'autorisations d'absences facultatives (1 à 3 jours) pour déménagement, sur décision du chef de service, en fonction des nécessités de service ;
- pour ce qui concerne les regroupements d'approches :
 - o les ICNA décidant de rester sur le site « déclassé » pourront bénéficier d'une progression de carrière (maintien de la possibilité de progresser vers le HEA) et d'un maintien des primes ;
 - o les ICNA candidatant en mobilité sur des sites identifiés (par exemple l'approche repreneuse ou un site présentant un défaut d'attractivité) bénéficieront d'un filet de sauvegarde (à décrire) en cas d'échec de qualification ; cela permettra à l'agent de candidater en sachant qu'un éventuel échec de qualification n'aura pas d'impact sur sa rémunération ou sur sa capacité à réaliser une autre mobilité ; ce filet de sauvegarde s'applique pour certaines destinations : approche repreneuse ou organisme non attractif ;
- au-delà du plan de requalification ICNA décrit dans ce protocole, les TSEEAC contrôleur candidatant sur des sites identifiés bénéficieront d'un filet de sauvegarde (à décrire) en cas d'échec de qualification ; cela permettra à l'agent de candidater en sachant qu'un éventuel échec de qualification n'aura pas d'impact sur sa rémunération ou sur sa capacité à réaliser une autre mobilité ; ce filet de sauvegarde s'applique pour certaines destinations : terrains « ICNA TWR » et terrains TSEEAC des prochains groupes de terrains amenés à fermer ;
- les TSEEAC des terrains sur lesquels le service ATC est fermé maintiendront leur part licence sur leur nouvelle affectation ;
- l'absence de mobilité forcée pour les maintenances amenées à fermer et pour les DCC.

Par ailleurs, la DGAC défend en interministériel une prime supplémentaire, one-shot, intégrée dans le RIST, en cas de fermeture de service ayant comme impact une mobilité.

10.17 Le dispositif indemnitaire de fidélisation au CRNA-Est, au CRNA-Nord et à l'organisme d'Orly.

Le dispositif de fidélisation concerne les ICNA et IESSA affectés sur des fonctions nécessitant une qualification au CRNA-Est, au CRNA-Nord et à l'organisme d'Orly, et titulaires de la qualification.

Le dispositif indemnitaire acté pour les ICNA affectés et qualifiés au CRNA Nord, au CRNA Est et sur l'organisme d'Orly est défini de la manière suivante :

- une prime mensuelle de 300 € à partir de PC+4 ans ;
- et, à partir de 2025, une prime annuelle de 1200€ entre PC + 10 et PC +14 ;
- une prime annuelle de 12.000€ à PC + 15 ;
- une prime annuelle de 7500€ à PC + 20 ;
- une prime annuelle de 5000€ à PC + 25 ;
- une prime annuelle de 2500€ à PC + 30.

Les dispositions transitoires de mise en œuvre de la prime annuelle sont les suivantes :

- aucune prime annuelle n'est versée avant 2025 ;
- à partir de 2025, les primes annuelles sont versées conformément au dispositif décrit ci-dessus ;
- par ailleurs, les versements complémentaires de transition suivants sont mis en œuvre :

Ancienneté PC au 1/1/2025	Montant (en €)	Versement
< PC + 11	0	
PC + 11	1200	à PC + 15
PC + 12	2400	à PC + 15
PC + 13	3600	à PC + 15
PC + 14	4800	à PC + 15
PC + 15	6000	à PC + 15
PC + 16 à PC + 19	18000	2025-2027
PC + 20	21000	2025-2027
PC + 21 à PC + 24	28500	2025-2027
PC + 25	30500	2025-2027
PC + 26 à PC + 29	35500	2025-2027
PC + 30 ou 55 ans	37500	2025-2027
> PC + 30 ou 55 ans	40000	2025-2027

En cas de mutation vers un centre concerné par le présent dispositif (poste PC ou d'encadrement), la prime mensuelle continue d'être versée dans les mêmes conditions, au choix de l'agent, mais n'est pas cumulable avec les primes prévues pour l'encadrement hiérarchique opérationnel de la DO. La prime mensuelle peut également continuer d'être versée au choix de l'agent en cas de mutation vers les échelons centraux de la DGAC en Région parisienne, mais ne peut dans ce cas être cumulée avec les primes prévues pour l'encadrement hiérarchique opérationnel de la DO.

Le dispositif pour les IESSA affectés et titulaires d'une autorisation d'exercice au CRNA Nord, au CRNA Est et sur l'organisme d'Orly consiste en une prime mensuelle de 126,06€ pour les IESSA affectés, détenteurs d'une autorisation d'exercice (AE) et à partir de QT + 4 ans.

10.18 Les mesures d'attractivité

Deux mesures indemnitaires sont mises en œuvre pour les sites listés en 9.2.1 et 9.2.3. Ces mesures ne se cumulent pas avec le dispositif de fidélisation décrit ci-dessus.

10.18.1 L'ITM

L'arrêté du 8 décembre 2008 pris en application du décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 sera modifié pour supprimer son article 2, modifier son annexe en précisant les montants par liste de postes :

- Ceux situés en Guyane, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon, qui bénéficieront de l'ITM à taux plein ;
- Ceux des sites non attractifs de métropole qui bénéficieront de l'ITM dans une proportion de 25 à 50%.

Le projet d'arrêté sera discuté avec les OS signataires. Il prévoira en particulier :

- la suppression de l'article 2 sur les conditions de distance ;
- le maintien de l'article 3 fixant la période de référence à 3 ans ;
- la définition des niveaux de modulation (25 à 50%) et la liste des postes non attractifs correspondants.

10.18.2 Les sorties d'école (ENAC)

Une prime mensuelle de 105,05€ sera créée dans le RIST pour les agents qui ont été affectés en sortie de l'ENAC sur ces sites, à partir de la quatrième année de leur premier poste sauf pour les agents sur un poste nécessitant une qualification, où cette prime sera versée à partir d'un an après l'obtention de leur qualification, le cas échéant jusqu'à mise en œuvre du dispositif de fidélisation, et sauf pour les agents sur un poste nécessitant une licence à la DSAC, où cette prime sera versée un an après l'obtention du niveau 2.

La prime cesse au moment de la mobilité.

Par ailleurs, la majoration prévue au III de l'article 5 du décret du 26 décembre 2016 susvisé dont peuvent bénéficier les personnels affectés à Paris-Charles de Gaulle est augmentée de xx€ par mois à partir de PC + 9 ans.

10.19 Le CIA pour les agents au RIFSEEP

Le CIA, complément indemnitaire annuel est une composante du RIFSEEP. Il est par définition un outil de reconnaissance individuelle en fonction de la manière de servir et de l'investissement professionnel de l'agent l'année précédente.

Le CIA sera activé annuellement pour l'ensemble des personnels bénéficiant du RIFSEEP dans le cadre d'une enveloppe déterminée à partir de montants moyens définis par corps. Ce CIA modulé viendra notamment se substituer au précédent CIA issu du protocole 2016-2019 de 250 €. Le CIA d'un agent ne donnant pas professionnellement satisfaction sera inférieur à 250€. Un CIA à 0€ fera l'objet d'un rapport circonstancié de la hiérarchie de l'agent concerné.

Chaque année, pour chaque corps concerné, un montant moyen sera défini.

Les montants moyens annuels suivants serviront de base aux calculs des enveloppes appliquées à compter du xx :

- 2 000€ en moyenne pour les attachés d'administration, les ITPE et avec un montant individuel pouvant varier de 0 au plafond réglementaire ;
- 1 000€ en moyenne pour les assistants d'administration et les TSDD pouvant varier de 0 au plafond réglementaire ;
- 750€ en moyenne pour les adjoints administratifs pouvant varier de 0 au plafond réglementaire ;
- 1 000€ en moyenne pour les infirmiers avec un montant individuel pouvant varier de 0 au plafond de leur corps. Le montant sera augmenté pour les infirmiers exerçant des SIR ou VIP. ;
- 1 000€ en moyenne pour les assistants de service social et les conseillers techniques de service social pouvant varier de 0 au plafond réglementaire.

Le montant du CIA versé à l'agent l'année précédente, ne sert pas de référence pour l'année en cours.

Un dispositif équivalent sera prévu au bénéfice des agents contractuels via l'inscription dans les contrats de la possibilité de bénéficier d'une part variable.

10.20 Le Bonus annuel pour les agents au RIST

Un bonus annuel, similaire dans ses principes au CIA du RIFSEEP sera ajouté au RIST.

Son plafond sera fixé par arrêté.

Il en sera fait 3 usages :

- Une première enveloppe sera allouée pour reconnaître l'engagement des encadrants de la DO ;
- Une deuxième enveloppe sera allouée pour reconnaître l'engagement des encadrants hors DO. Elle sera équitablement répartie par direction ;
- Une troisième enveloppe sera allouée à la DSNA pour l'engagement dans les grands chantiers de modernisation particulièrement stratégiques pour la DGAC (par exemple, MISO 4F, MISO projets espace à caractère exceptionnel...), l'engagement dans les réorganisations ou opérations majeures :

- S'agissant des grands chantiers de modernisation, le complément sera dédié à l'ensemble des équipes qui ont contribué au succès de la mise en service, c'est-à-dire l'ensemble des agents des organismes opérationnels concernés et les agents hors de ces organismes opérationnels dont la contribution aura été importante. Ce complément sera de 1500€ l'année suivant la mise en service.
- S'agissant des réorganisations ou opérations majeures décrites dans la partie 5 : le bonus annuel intégrera une valorisation de l'implication des agents affectés dans les services amenés à fermer et pour les agents des entités amenées à reprendre le périmètre d'activité du service amené à fermer ou les agents menant des opérations majeures. Les agents impactés des structures concernées bénéficient d'un complément de 1500€ au lancement des travaux de réorganisation ou de opérations majeures et de 2000€ à l'achèvement des travaux. Les structures concernées (pôles ou subdivisions, ou divisions ou maintenance), les dates de début et de fin des réorganisations ou opérations majeures sont définies dans une décision du DSNA.