

# **Plan de pluriannuel des affectations**

## **Enjeux et objectifs du plan :**

La DSNA va faire face à des départs massifs à la retraite d'ici la fin de la décennie et il est nécessaire de mettre en œuvre un dispositif qui permette d'anticiper au mieux cette vague de départs. Par ailleurs, il est prégnant que des centres sont en sous-effectifs par rapport aux objectifs d'armement fixés. Dès lors, l'objectif est de disposer d'une vision à moyen terme qui doit guider les affectations en centres des emplois obtenus dans cadre du quinquennal budgétaire.

Plusieurs facteurs sont déjà connus et doivent être utilisés pour la mise en œuvre de cette stratégie d'affectation pluriannuelle. Il s'agit de la connaissance des centres en sous-effectifs, du nombre de départs à la retraite par centre, des capacités de formation de chacun des centres et des données relatives aux dernières années (mouvements intervenus au départ et à l'arrivée, arrêts formation).

S'ajoute à ces éléments connus, le constat d'une disparité en termes d'âge moyen en défaveur des centres dits du « Sud » qui disposent de personnels plus âgés, qui laisse augurer un déséquilibre démographique dans quelques années qu'il convient de corriger. Ce déséquilibre connu met en exergue la faible attractivité des centres dits du « Nord » de l'hexagone qu'il convient de corriger tout en maintenant les possibilités de mutations au départ de ces centres.

Enfin, pour permettre de faire face aux aléas de gestion et de faire vivre les échanges avec les centres et les représentants du personnel, il convient de limiter le périmètre du PPA et de conserver des marges de gestion.

Les objectifs de ce PPA sont donc multiples et ce dernier est construit sur les postulats suivants :

- La connaissance des flux structurels (retraite, mobilité) doit être traitée en PPA tout en gardant une marge d'adaptation qui sera débattue en GS32h/GT effectif pour faire des adaptations et des corrections plus fines ;
- La maîtrise de l'augmentation des AVE attractifs afin de ne pas déstabiliser le système tout en permettant de mieux maîtriser le nombre d'ICNA en formation (prise en compte des arrêts de formation) ;
- Un PPA circonscrit aux centres 1 à 4 hormis Nantes qui restera traité en GS32h/GT effectif ;
- Un PPA limité à la période 2025-2030 ;
- La volonté de prévenir les départs des centres les moins attractifs en affectant en avance des effectifs permettant de maintenir des effectifs minima et permettre un renforcement de ces centres ;
- Un rééquilibrage des pyramides des âges sur l'ensemble des centres) ;
- La prise en compte des capacités de formation.

## **La DSNA souhaite travailler les principes suivants :**

- Une augmentation progressive et maîtrisée du nombre d'AVE attractifs (calculé sur les centres de : LFBB, LFMM, LFRR, LFMN, LFLL, LFML, ICA, LFBO, LFBD, LFMT) ;
- Autour de 85 % des sorties ENAC 2025-2030 « pré-affectées », constituant un minimum garanti pour l'ensemble de ces organismes à compléter le cas échéant en fonction de l'évolution des besoins et des effectifs réels par rapport aux prévisions ;
- Le monitoring du ratio d'affectations des sorties ENAC par rapport au total des affectations dans les centres attractifs pour assurer l'équilibre de la pyramide des âges ;
- Une dynamique des mutations soumises à la mise en place de seuils déclenchant des régulations des dates de départ des agents mutés des centres les moins attractifs : CRNA N, CRNA E, CDG, Orly qui prennent en compte toutes les mutations vers des postes extérieurs à l'organisme. Ces seuils incluraient les principes suivants :
  - o Un mécanisme de réévaluation des seuils : 50% du seuil non utilisé à l'année N serait reporté sur l'année N+1 ; Les seuils 2024 seraient fixés à l'arrondi inférieur avec une borne à définir pour le caractère cumulatif ;
  - o La gestion du phénomène de « ricochet » : les agents régulés entreraient dans le quota de l'année N+1 sans que le ricochet cumulé ne puisse dépasser 50% de la valeur du seuil de l'année considérée ;
  - o Une durée de régulation de 18 mois maximum ;
  - o Les contrôleurs régulés le seraient soit sur la base du volontariat, soit, en cas de manque de volontaires, sur la base de l'ancienneté DGAC (on régule en premier le moins ancien, puis on remonte). Ce critère d'ancienneté permettra aussi de départager entre deux volontaires, s'il y a plus de volontaires que de régulation. En tout état de cause, il ne sera pas régulé au-delà du seuil afin d'éviter de créer des problèmes de ressources pour les centres du Sud.

- La mise en place d'un dispositif d'indemnisation trimestriel des agents qui seraient régulés au-delà de 12 mois.

Les seuils suivants seraient fixés de la façon suivante :

Nombre de départs annuels à partir duquel des régulations seront appliquées				
	LFEF	LFFF	LFPG	LFPO
CDM	Print/Aut	Print/Aut	Print/Aut	Print/Aut
2024	16	16	10	4
2025	16	16	10	4
2026	18	18	11	5
2027	GT Eff. (≥18)	GT Eff. (≥18)	GT Eff. (≥11)	GT Eff. (≥5)
2028	GT Eff.	GT Eff.	GT Eff.	GT Eff.
2029	GT Eff.	GT Eff.	GT Eff.	GT Eff.

Le PPA fera l'objet d'un suivi annuel en GS32h/GT Effectifs et pourra être complété au regard des résultats des CDM, de l'évolution des besoins et des écarts aux prévisions.