

La DSAC

Ce protocole prévoit de nombreuses réflexions et actions à mettre en œuvre, dont certaines très rapidement (fin 2016 au plus tard). La plupart ont été obtenues par l'UTCAC qui a tiré la sonnette d'alarme sur la situation de la DSAC et son manque d'attractivité.

L'UTCAC, qui a obtenu la création d'une prime associée à la licence de surveillance, comme elle l'avait annoncé, pèsera de tout son poids pour que les mesures inscrites dans ce protocole ne restent pas de simples déclarations d'intention.

Rappelons ici que l'UNSA est le 1^{er} syndicat de la DSAC, et représente 31,5%.

L'organisation de la DSAC

Stabilisation et consolidation

Alors que le protocole 2013-2015 prévoyait la fermeture de 10 délégations sur 17, le protocole 2016-2019 met un coup d'arrêt à ces fermetures et fixe pour objectif la stabilisation et la consolidation de l'organisation territoriale. Il prolonge, par ailleurs, la phase transitoire avec le rattachement des agents restant sur place, au sein des antennes, directement aux divisions techniques des sièges des DSAC/IR et réaffirme qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée.

Fonctionner réellement comme un SCN

En théorie, la DSAC est un service à compétence nationale, capable de mobiliser les ressources de l'échelon central et des échelons inter régionaux, en fonction des besoins et des compétences, pour répondre au mieux à ses missions.

Il faut, à présent, que les processus de travail soient conçus de manière à favoriser le travail en réseau, et intensifier les liens entre échelon central et directions interrégionales, permettant notamment de s'appuyer sur un réseau d'experts réellement national et non uniquement parisien.

Le protocole prévoit

La DSAC veillera à l'identification et à la mobilisation des expertises réparties sur le territoire.

Elle développera la pratique des audits croisés et, en tant que de besoin, celle des prestations croisées entre DSAC/IR, et pourra mettre en place dans certains cas, à l'intérieur d'un domaine donné, une spécialisation plus poussée d'équipes sur certains thèmes.

Optimiser l'organisation et valoriser les cadres des échelons inter régionaux

Le fonctionnement de la DSAC s'inscrit dans une double logique : hiérarchique et fonctionnelle. C'est ainsi que les divisions techniques des DSAC/IR fonctionnent en réseau et sous l'égide

des directions techniques de la DSAC, dénommées « directions métiers », chacune dans leur domaine.

Le constat réalisé est que, dans le contexte d'un fonctionnement matriciel, cette organisation n'est pas nécessairement optimale en termes de fonctionnement des lignes managériales.

Sur le plan technique, la complexification des règlements conduit inexorablement à une « spécialisation » et il est devenu impossible d'être expert simultanément dans l'ensemble de domaines de surveillance.

Il s'ensuit une inertie, voire des retards, au moment de prises de décisions techniques ou lors des « échanges métiers » préalables à la mise en œuvre des évolutions réglementaires européennes de plus en plus complexes, qui nécessitent une synchronisation et un traitement équitable, efficace et harmonisé de l'ensemble des exploitants concernés par ces changements.

Le protocole prévoit que « *Un travail sans a priori sera mené sur l'adaptation éventuelle des organigrammes des DSAC/IR* » et que « *Les objectifs recherchés seront une meilleure efficacité et fluidité du fonctionnement et une valorisation des fonctions managériales. Cette réflexion devra être finalisée dans les 6 mois suivant la date de signature du présent protocole.* »

Le protocole DGAC 2016-2019

Fiche N°3 - 08/09/2016

ÉCOUTER ■ DÉFENDRE ■ INFORMER

Pour gagner en efficacité et en fluidité, les chefs de division doivent dépendre directement des directeurs de DSAC/IR :

- Ceci permettra la promotion des chefs de département Surveillance et Régulation (une dizaine de personnes) en qualité d'adjoints aux directeurs de DSAC/IR et des chefs de division (une cinquantaine de personnes) à un niveau chef de service.
- Ça sera l'occasion de rééquilibrer la situation entre SNA et DSAC/IR, les premiers étant dotés de « chefs de service » qui, dans le système indemnitaire sont cotés un niveau au-dessus des chefs de division ... alors qu'ils étaient tous au même niveau juste avant la séparation DSAC/DSNA.
- Ça participera donc à l'amélioration de l'attractivité de la DSAC.

Solidifier la DSAC et la DGAC unie, et sécuriser les personnels

L'action de la DSAC et les actes de surveillance, qui ont un impact fort pour les entités surveillées, doivent être solides et conformes.

Il est devenu indispensable de pouvoir prouver que l'unité de la DGAC et la séparation fonctionnelle (et non structurelle) entre autorité de surveillance et prestataire de services navigation aérienne ne nuisent pas à la qualité de la surveillance.

Par ailleurs, dans un monde qui se judiciarise, un cadre doit être formalisé par une charte de déontologie, afin de préciser les bonnes pratiques et d'aider les agents qui exercent ces actes de surveillance à gérer en toute transparence les situations de conflit d'intérêt.

Les méthodes de travail

Adaptabilité, évolution des compétences, responsabilités accrues

Les métiers de la surveillance passent d'une surveillance basée sur la vérification systématique et exhaustive de la conformité réglementaire à une surveillance de plus en plus basée sur la gestion des risques, l'analyse des événements et la maîtrise des changements.

Cette évolution nécessite une évolution des compétences des inspecteurs de surveillance, qui devront être à même d'évaluer la qualité et la performance de la gestion des risques par les opérateurs.

Elle passe par l'élaboration de procédures transverses et spécifiques à chaque domaine, la mise en œuvre de programmes de surveillance adaptés et le développement de formations à la démarche RBO (Risk Based Oversight), à l'accidentologie et aux risques spécifiques aux différents domaines.

A la demande de l'UTCAC, un groupe de travail, avec la participation des organisations syndicales, des directions techniques de la DSAC et les DSAC/IR sera mis en place afin de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre du RBO et les difficultés éventuellement rencontrées en termes de compétence et d'organisation.

De même, des réunions régulières de retour d'expérience organisées par les directions techniques avec les cadres et inspecteurs de surveillance.

Les compétences et l'expertise

Mieux faire connaître la DSAC, reconnaître les compétences et l'expertise de ses personnels

L'UTCAC avait tiré la sonnette d'alarme sur l'attractivité de la DSAC, constatant une désaffection des personnels pour ce SCN exigeant professionnellement mais pas suffisamment reconnu. Il semble que nous ayons été entendus, même si beaucoup de travail reste à réaliser.

Faire connaître la DSAC

La DSAC mènera en relation avec l'ENAC et SDRH un travail conjoint visant à aboutir à des propositions pour mieux faire connaître et mieux former aux métiers de la surveillance dans la formation initiale TSEEAC.

La DSAC s'intégrera dans la réflexion sur l'expertise menée par le SG pour développer des parcours professionnels valorisants et reconnus pour les métiers de la surveillance, et construire des trajectoires professionnelles plus lisibles.

Le protocole DGAC 2016-2019

Fiche N°3 - 08/09/2016

ÉCOUTER ■ DÉFENDRE ■ INFORMER

Reconnaître la licence de surveillance

Les efforts liés à l'obtention et au maintien de la licence de surveillance et les responsabilités associées sont enfin reconnus. Il s'agissait d'une revendication portée par l'UTCAC, nous l'avions annoncé avant même le début des négociations.

Dans le cadre du RIS, une part qualification pour les TSEEAC détenant une licence de surveillance valide et exerçant leur qualification est créée (1^{er} janvier 2017) :

- niveau 1 : 50 €/mois (inspecteur ou équivalent)
- niveau 2 : 150 €/mois (auditeur ou équivalent)
- niveau 3 : 250 €/mois (RMA ou équivalent)

A la demande de l'UTCAC, un mécanisme de maintien de la part qualification est mis en place, à l'instar des mécanismes appliqués aux contrôleurs, pour les inspecteurs de surveillance qui effectuent une mobilité les conduisant à exercer une fonction de surveillance dans un autre domaine technique.

A la demande de l'UTCAC, il est créé un GT qui étudiera l'élargissement de la licence de surveillance aux activités dont la connaissance des métiers de la surveillance est indispensable à la réalisation de leurs missions, notamment DSAC/ERS et DSAC/MEAS.

L'UTCAC a d'ores et déjà demandé d'y intégrer également la qualité et le domaine SI.

Les conditions de travail

Compenser les dépassements d'horaires et les interventions en dehors des horaires de bureau

Dans bon nombre de cas, les interventions de l'autorité de surveillance (audits, missions de certification, de contrôle et de surveillance dans le domaine de la sécurité et de la sûreté) doivent être concentrées sur une période de temps la plus courte possible afin de ne pas pénaliser les activités de l'opérateur, ou être réalisées dans des horaires atypiques (nuit, week-end et jours fériés).

L'UTCAC avait fini par arracher en deux temps, en 2009 puis en 2012, un système de récupérations pour missions contraignantes ou particulièrement contraignantes. Aujourd'hui, force est de constater que ce système ne donne pas entièrement satisfaction et ne répond pas à toutes les situations.

A force d'insister, l'UTCAC a obtenu qu'un cadre formalisé adapté soit étudié pour sécuriser juridiquement ces interventions et pour compenser les sujétions pour les agents qui les effectuent.

La majorité des mesures prévues trouvent leur place dans le plan d'actions élaboré par la DSAC. L'UNSA veillera à la mise en œuvre effective des mesures de compensations des énormes contraintes qui pèsent sur les personnels de la DSAC.

Définir des parcours de carrière et des débouchés vers des emplois fonctionnels

La DSAC a enfin compris que la motivation de ses personnels participe à l'attractivité.

Le protocole explicite la problématique :

- La construction de trajectoires professionnelles doit aider les agents de la DSAC à identifier les possibilités et à s'orienter au mieux de leurs savoir-faire et de leurs motivations ;
- L'exercice de fonctions de surveillance de sécurité et de sûreté requiert des compétences spécifiques et demande un investissement conséquent en formation ;
- L'enjeu pour la DSAC est de concilier à la fois un bon déroulement de carrière de ses agents et le maintien des compétences dont elle a besoin.

A la demande de l'UTCAC, un GT protocolaire est créé pour identifier et construire des parcours de carrière motivants, offrant des débouchés vers des emplois fonctionnels et propres à améliorer les compétences.

Il devra rendre ses conclusions fin 2016.

Un GT est créé pour proposer des modalités complémentaires aux dispositions existantes telles que la prise en compte des heures effectuées en horaires atypiques suivant des majorations en vigueur dans d'autres entités du ministère (compensations financières) et l'organisation de récupérations des heures effectuées en dépassement des horaires de bureau.