



**MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DES TRANSPORTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**Direction générale de l'aviation civile**

Paris, le 07/10/2022

*Direction des services de la navigation aérienne*

Note à  
**A Mesdames et Messieurs  
les chefs des SNA et CRNA**

**Nos réf. :** 22-071/DSNA/D

**Affaire suivie par :** Gwenaël LAURAIN / Jérôme MEYER

[Gwenael.laurain@aviation-civile.gouv.fr](mailto:Gwenael.laurain@aviation-civile.gouv.fr)

[Jerome-a.meyer@aviation-civile.gouv.fr](mailto:Jerome-a.meyer@aviation-civile.gouv.fr)

**Tél. :** 01.69.57.67.50

**Objet :** Note de politique de la DSNA relative à la gestion des formateurs en langue anglaise des contrôleurs aériens

Les objectifs de formation en langue anglaise des contrôleurs aériens en application du règlement (UE) 2015/340 sont définis par la note d'information technique DSNA NIT ECL<sup>1</sup> 22 0051. La présente note ne vise pas à modifier ces objectifs, mais à définir les moyens mis en œuvre pour y parvenir. Elle s'attache en particulier à cadrer au niveau national l'utilisation des ressources humaines et du marché national de formation en langue anglaise en complément du guide SDRH relatif à la formation en langue anglaise.

La formation en langue anglaise s'appuie en particulier sur la qualité de la formation en langue anglaise pratiquée par les formateurs en langue anglaise. La présente vise spécifiquement à harmoniser la politique en matière de recrutement des formateurs en langue anglaise tout en maintenant la diversification des méthodes de formations : formateurs en langue anglaise de la DGAC, marché de formation en langue anglaise, stages d'immersion en France<sup>2</sup> et à l'étranger, stage à l'ENAC, Interactive Learning<sup>3</sup>, etc.

Afin de compléter l'offre de formation des formateurs en langue anglaise, un marché national de formation en anglais et en anglais aéronautique est notamment mis en place au 2<sup>nd</sup> semestre 2022<sup>4</sup>. L'accord-cadre est conclu pour une durée initiale ferme d'un an à compter de la date de notification du marché. Il peut être reconduit tacitement quatre fois un an sans que le contrat ne puisse excéder 5 ans. Ce marché n'a pas vocation à assurer le traitement et le suivi de données personnelles liées à la licence tel que le nombre d'heures PIFA et le suivi des mentions linguistiques.

## **1. Acteurs de la formation en langue anglaise**

### **1.1. La sous-direction des ressources humaines et les coordonnateurs nationaux de formation en langue anglaise**

La politique de formation en langue anglaise est pilotée par la sous-direction des ressources humaines. Cette dernière s'appuie en particulier sur le département formation. Parmi les formateurs en langue anglaise, deux coordonnateurs nationaux sont nommés par lettre de mission du sous-directeur des ressources humaines pour

<sup>1</sup> ECL : Evaluation des Compétences Linguistiques

<sup>2</sup> Stage via le marché de formation en langue anglaise ou le stage AEROLIFT : stage en immersion en langue anglaise situé en France et assuré par les formateurs en langue anglaise. Ce stage permet de comptabiliser un équivalent formation de 50 heures PIFA.

<sup>3</sup> Modules d'auto-formation en langue anglaise disponibles pour l'ensemble des agents sur la plateforme [eao.dsna.fr](http://eao.dsna.fr) et accessibles à distance 24h/24. Chaque module constitue un équivalent formation de 5 heures PIFA.

<sup>4</sup> Dans certaines entités, un marché de formation en anglais existe déjà et pourra être utilisé jusqu'à son terme.

une période de 3 ans renouvelables. Ils ont pour objectif d'animer le réseau des formateurs en langue anglaise et de participer aux réflexions nationales relatives à la formation en langue anglaise.

Dans le cadre de ce mandat, les deux coordonnateurs sont rattachés fonctionnellement au chef du département formation de la sous-direction des ressources humaines et assument ce mandat à hauteur d'une quotité respective de 40% de leur temps de travail. En raison de la charge de travail induite, ces postes font l'objet d'une valorisation indemnitaire spécifique.

Afin de piloter au mieux le réseau des formateurs en langue anglaise et d'assurer les besoins temporels de mutualisation des ressources, ces postes sont complémentaires aux postes de formateurs en langue anglaise et ouvert avec respectivement un coordonnateur pour les SNA et un coordonnateur pour les CRNA.

## **1.2. Les subdivisions instruction des CRNA et des SNA**

Au niveau local, sous l'autorité hiérarchique des chefs de service exploitation et sous l'autorité fonctionnelle de la sous-direction des ressources humaines, il revient à la subdivision instruction de s'assurer de la validation par la DSAC et du suivi du document Procédures d'Évaluations Linguistiques (PEL) de leur service, que les moyens sont mis en œuvre.

Les chefs de subdivisions ou les assistants de subdivisions ont pour mission de manager les équipes qui leur sont dédiées pour encadrer la formation en langue anglaise et de suivre les mentions linguistiques des ATCOs et les formations spécifiques pour les élèves non qualifiés.

## **1.3. Les coordonnateurs linguistiques**

La coordination des formateurs de langues internes ou dans le cadre du marché national de formation en langue anglaise est assurée par un formateur coordinateur de langue anglaise en local<sup>5</sup>. Les actes administratifs relatifs au marché sont assurés par les SIR et le pôle achats de la DSNA. Ce travail de coordination est intégré au temps de travail des formateurs désignés coordinateurs linguistiques.

Parmi les formateurs, certains sont en effet délestés d'une partie de suivi de mentions linguistiques au profit de tâches de coordination et ce, environ à hauteur de 40 % de leur temps. Dans ce cadre, ils remplissent les missions suivantes :

- Ils participent au recrutement des formateurs locaux et à leur formation ;
- Ils coordonnent l'action des formateurs locaux, les conseillent sur le choix des supports et des méthodes, valident les supports qu'ils réalisent ;
- Ils conseillent les responsables de la formation locale dans le choix des modalités d'organisation des stages ;
- Ils coordonnent les stages d'immersion en France et en pays anglophone ;
- Ils définissent les besoins locaux dans le cadre du marché national de formation sous l'égide du chef de subdivision instruction ;
- Ils s'assurent de la qualité des prestations offertes par le marché national ;
- Ils assurent la cohérence et la continuité entre la formation initiale et continue.

## **1.4. Les formateurs linguistiques**

Conformément à la note d'Information Technique NIT DSNA ECL, les formateurs en langue anglaise assurent des formations pour lesquelles l'agent est seul avec le formateur et des formations en groupe. En collaboration avec la subdivision Instruction,

- Ils assurent en présentiel et/ou distanciel la formation initiale et continue des contrôleurs aériens à l'anglais général et professionnel ;
- Ils réalisent des supports pédagogiques pour de l'anglais généraliste et aéronautique spécifique à la navigation aérienne ;
- Ils établissent et suivent les PIFA<sup>6</sup> ;

<sup>5</sup> A noter que dans certains centres, ces missions sont assurées par des assistants de subdivision. Elles ont vocation à revenir à termes à un formateur coordinateur du centre.

<sup>6</sup> PIFA : Plan Individuelle de Formation en Anglais

- Ils intègrent au PIFA les formations que suivent les ATCOs en dehors de celles dispensées par la DSNA (immersions, formations dispensées dans le cadre du marché national, etc.) ;
- Ils assurent l'évaluation formative des apprenants ;
- Ils représentent l'interlocuteur des tests, en particulier TIARE et MTF<sup>7</sup> (pour les évaluateurs ANGEVAL) ;
- Ils participent aux activités nationales (stage AEROLIFT<sup>8</sup>, mutualisation des ressources, Interactive English etc.) sur la base du volontariat.

## 2. Politique de gestion RH des formateurs linguistiques

### 2.1. Statut des formateurs en langue anglaise

Les formateurs en langue anglaise sont répartis entre des fonctionnaires de catégorie B, intégrés au corps des assistants d'administration de l'aviation civile (ASAAC), des contractuels à durée indéterminée, des contractuels à durée déterminée long de 3 ans et des contractuels à durée déterminée infra-annuel.

L'objectif en termes de recrutement de formateurs de langue anglaise est de recruter des contrats à durée déterminée long de 3 ans, renouvelable une fois, et conduisant au bout des 6 ans à un contrat à durée indéterminée. Les contrats infra-annuels n'ont pas vocation à constituer la solution de recrutement des formateurs en langue anglaise, à l'exception des situations prévues pour ce type de contrats (remplacement d'un congé maternité, d'un congé maladie, etc.).

Par conséquent, dans un contexte de contrainte sur les effectifs de la DGAC et de mise en œuvre d'un marché national de formation en langue anglaise, il est nécessaire de disposer de critères permettant de définir un socle de recrutement de formateurs en langue anglaise directement en CDD long de 3 ans. Ces recrutements se feront au départ d'un agent lorsque le nombre de formateurs du CRNA ou du SNA est inférieur au socle sans passer par les arbitrages interservices des recrutements externes à la DSNA.

### 2.2. Critère de dimensionnement des effectifs

La répartition géographique des formateurs internes en langue anglaise est essentielle pour permettre aux contrôleurs d'avoir au moins un formateur interne dans les CRNA et les SNA. Le nombre de formateurs en langue anglaise est cependant à trois ou quatre dans les CRNA en raison du nombre de mentions linguistiques et à deux dans les SNA, à l'exception de ceux qui fonctionnent aujourd'hui avec moins de deux formateurs en langue anglaise : CDG, Orly et SNA Sud. De même, le caractère insulaire de certains organismes : Ajaccio, Bastia, Point-à-Pitre et Cayenne, nécessite la présence d'au moins un formateur de langue anglaise sur chacun de ces sites.

Ce sont en effet les formateurs en langue anglaise qui se déplacent sur les sites et non les contrôleurs. C'est pourquoi, la règle de dimensionnement est différente entre les CRNA et les SNA car en CRNA, les élèves sont tous implantés sur le même site alors qu'un délai de route est nécessaire pour pouvoir rejoindre l'ensemble des terrains des SNA.

Afin de diversifier les enseignements et de mélanger les populations, le réseau travaillera également sur la mutualisation des ressources humaines entre les services, ainsi qu'au sein d'une même aire géographique : Brest/Guipevas, Aix/Marseille notamment. L'essor des moyens de formation à distance permet notamment aux formateurs en langue anglaise de donner des cours en distanciel à des ATCOs issus d'un autre centre.

En particulier, en raison de la situation actuelle existante au SNA-OI et au SAC-SPM, cette solution de formation à distance sera maintenue dans ces deux organismes.

### 2.3. Dimensionnement des centres

Les chiffres ci-dessus permettent de définir un dimensionnement national en termes de ressources humaines (coordinateur linguistique et formateurs) pour assurer la formation en langue anglaise. Pour les prévisions de départs en retraite, l'âge de 65 ans a été retenu, mais celui-ci peut être soumis à des fluctuations locales. Les coordinateurs nationaux sont compensés par un formateur en langue anglaise supplémentaire. La compensation par +1 d'un coordinateur national sera transférée à une autre entité en cas de changement de coordinateur national.

<sup>7</sup> MTF : Multilingual Test Format - Aviation Language Proficiency (Test anglais OACI)

<sup>8</sup> AEROLIFT : AEROnautical Language Immersion France-wide Training

Les tableaux de dimensionnement sont définis en annexe. Pour diverses raisons, si ce dimensionnement n'est pas atteint, les centres feront appel plus régulièrement aux formations nationales proposées par le réseau des formateurs en langue anglaise ainsi qu'au marché national de formation en langue anglaise.

#### **2.4. Situation transitoire**

Dans les centres où le nombre de formateurs est supérieur au socle, les formateurs fonctionnaires, en CDI ou en CDD long de 3 ans restent en poste et assurent leurs missions actuelles. Les CDD long actuels seront proposés par la DSNA en CDI. L'atteinte de la cible se fera avec les départs en retraite ou en mobilité. Néanmoins, la mutualisation avec d'autres centres « sous dotés » sera prioritairement recherchée en attendant qu'il y ait atteinte de la cible et sera pilotée par SDRH en fonction des besoins.

Les formateurs en contrats infra-annuels dans les CRNA Est, Sud-Est et Sud-Ouest et les SNA Nord-Est, Sud-Est et Sud-Sud-Est pourront avoir une priorité de recrutement sur des contrats à durée déterminée long de 3 ans proposées par la DSNA dans les limites du socle défini par centre. En particulier, au vu des objectifs du socle et des prévisions de départs en retraite, la DSNA proposera le recrutement en CDD long pour les formateurs en CDD infra-annuels au CRNA Est, au CRNA Sud-Est, au CRNA Sud-Ouest, au SNA Sud-Sud-Est et au SNA Sud-Est sur leur localisation actuelle. La DSNA proposera également un CDD long de formateurs à CDG pour la formatrice en CDD infra-annuel du SNA-NE.

Cette note entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Florian GUILLERMET**  
Directeur des services de la Navigation aérienne

## ANNEXE

### Dimensionnement en CRNA :

Formateurs en langue anglaise						
CRNA	ML	ETP	Actuellement (statut et fin de contrat)		Cible	Date d'atteinte
CRNA Nord	401	3.9	4	1 titulaire à temps plein et 3 contractuels (2 CDI et 1 CDD) dont 2 à temps plein et 1 à temps partiel à 90%	4	2022
CRNA Est	331	2.8	3	1 titulaire à temps partiel à 80 % et 2 contractuels à temps plein (1 CDI et 1 CDD) à temps plein	3	2022
CRNA Ouest	325	3.4	4	1 titulaire à temps partiel à 80 % 3 contractuels (3 CDI) dont 1 à temps plein et 2 à temps partiel à 80 %	3	2024
CRNA Sud Est	422	4.7	5	1 titulaire à temps plein et 4 contractuels (3 CDI et 1 CDD) dont 2 à temps plein et 2 à temps partiels à 80 % et 90 %	4	2024
CRNA Sud Ouest	323	5	5	2 titulaires à temps plein et 3 contractuels (1 CDI et 2 CDD) à temps plein	3 + 1 <sup>9</sup> coordinateur national	2022
<b>TOTAL</b>	<b>1802</b>	<b>19.8</b>	<b>21</b>		<b>18</b>	<b>2025</b>

### Dimensionnement en SNA :

Formateurs en langue anglaise						
SNA	ML	ETP	Actuellement		Cible	Date d'atteinte
SNA N	110	2.9	4	4 contractuels (4 CDI) dont 2 à temps plein et 2 à temps partiels à 20 % et 70 %	2	2036
SNA NE	157	5.1	6	1 titulaire à temps partiel à 90 % et 5 contractuels (3 CDI et 2 CDD) dont 3 à temps plein et 2 à temps partiel à 33 % et 90 %	2	2033
SNA O	180	4	4	4 contractuels (3 CDI et 1 CDD) à temps plein	2	2027
SNA SO	175	5	5	3 titulaires, 2 contractuels (1 CDI et 1 CDD) tous à temps plein	2	2031
SNA S	151	1	1	1 contractuel (CDD) dont 1 à temps plein	1	2022
SNA SE	211	3.1	4	4 contractuels (3 CDI et 1 CDD) : 1 temps partiel à 50%, 2 à 80% et 1 temps plein	1 à Nice 1 à Ajaccio 1 à Bastia	2023
SNA SSE	198	4	4	4 contractuels (3 CDI et 1 CDD) à temps plein	2 + 1 <sup>10</sup> coordinateur national	2024
SNA CE	195	4	4	4 contractuels (4 CDI) à temps plein	2	2034

<sup>9</sup> La compensation par +1 du coordinateur national sera attribuée à une autre entité en cas de changement de coordinateur national.

<sup>10</sup> La compensation par +1 du coordinateur national sera attribuée à une autre entité en cas de changement de coordinateur national.

<b>SNA OI</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0 (besoin : 1 prof durant une semaine par an)	0	2022
<b>SNA AG</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	3 contractuels (2 CDI et 1 CDD) à temps plein	1 en Martinique 1 en Guyane 1 en Guadeloupe	2022
<b>Orly/AG</b>	<b>226</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	1 contractuel (CDD) à temps plein	1	2022
<b>CDG/LB</b>	<b>307</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0 (un assistant de subdivision a en charge les missions de coordination)	1	2023
<b>DSNA/SPM</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	2022
<b>TOTAL</b>	<b>2051</b>	<b>33.1</b>	<b>36</b>		<b>22</b>	2036