

PROTOCOLE D'ACCORD
DU
03 NOVEMBRE 1997

Le présent protocole d'accord, établi entre le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement et les organisations syndicales représentatives des personnels de la Direction générale de l'Aviation Civile signataires, couvre une période de trois ans à dater de la signature.

Il a pour objet de définir les mesures qui permettront d'assurer à la fois le développement du secteur aéronautique civil et une amélioration de la situation des personnels, en confortant l'unité, la cohésion sociale et l'efficacité du service public de l'Aviation Civile.

Il concerne tous les corps de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC), dont il souligne la complémentarité.

Par la conclusion du présent protocole d'accord, les signataires manifestent leur volonté d'apporter aux usagers, de façon durable et dans les meilleures conditions de sécurité, de sûreté, de régularité et de continuité les prestations qu'ils sont en droit d'attendre d'un service public, dans le respect des droits fondamentaux des agents de la DGAC.

UN CONTEXTE EN FORTE EVOLUTION

1 Les missions de la Direction Générale de l'Aviation Civile sont des missions de service public assurées au sein de la fonction publique de l'Etat. Les dispositions adoptées dans le présent protocole d'accord s'inscrivent dans le cadre des règles générales de fonctionnement de la fonction publique de l'Etat et du statut général des fonctionnaires.

2 La haute exigence de qualité qui s'attache au service public, impose corrélativement que soient poursuivis et amplifiés les efforts visant à moderniser les services et à les adapter de manière constante aux demandes formulées par les usagers et les acteurs du secteur aéronautique et du transport aérien.

3 Les équilibres économiques que doivent rechercher à la fois l'Etat et les entreprises du secteur aéronautique civil imposent que soit poursuivie la politique engagée par la Direction Générale de l'Aviation Civile en matière de sécurité, de productivité et de gestion de ses moyens humains, financiers et techniques afin d'assurer au meilleur coût ses missions de service public.

4 L'ensemble des services de la DGAC aura à prendre en compte au cours des trois prochaines années un trafic en augmentation d'environ 5 % par an.

5 Le contexte européen en pleine évolution appelle une forte implication de la DGAC sur le plan réglementaire (introduction du JAR-OPS, JAR-FCL,...), sur le plan structurel (EUROCONTROL, JAA,...), et sur le plan juridique (articulation du droit national, du droit communautaire et du droit international).

Dans ce cadre, la DGAC doit se mobiliser afin d'être un partenaire vigilant et actif dans l'élaboration des politiques européennes et internationale.

6 La DGAC contribuera à la mise en œuvre de la politique aéroportuaire de l'Etat de manière en particulier à :

- définir les orientations nationales en matière d'aménagement et de desserte du territoire,
- mettre en œuvre les mesures qui accompagnent le développement des plates-formes aéroportuaires, notamment celle de Paris-Charles de Gaulle,
- mieux intégrer les aéroports dans leur environnement,
- renforcer les dispositifs de sûreté.

7 La concurrence accrue et les alliances industrielles qui interviennent dans les domaines du transport aérien et des industries aéronautiques conduisent à adapter la tutelle de la DGAC sur le transport aérien, à négocier ou renégocier certains accords bilatéraux, et à redéfinir l'ensemble de sa politique industrielle.

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES

1 Le secteur de l'aéronautique civile, en forte progression, est appelé à contribuer à la croissance de l'emploi. Parmi les mesures adoptées, priorité est donnée aux créations d'emplois.

La Direction Générale de l'Aviation Civile procédera dans ce cadre au cours des trois prochaines années aux recrutements définis en annexe 1, qui prennent en compte les départs, les cessations d'activités et les changements de corps prévus. Ceci correspond à créer environ 400 emplois sur trois ans à la DGAC.

La Direction Générale de l'Aviation Civile expérimentera l'annualisation du travail à temps partiel sur la base du volontariat ; les modalités de cette expérimentation, qui interviendra sans incidence sur le fonctionnement des services opérationnels, seront arrêtées en concertation avec les organisations syndicales. Les temps partiels correspondants seront compensés en effectif, au-delà des recrutements définis en annexe 1.

Dans le cadre des dispositions prévues par le Ministre de la fonction publique, les questions relatives à la durée du travail et à son organisation feront l'objet d'une phase préalable d'étude et d'analyse.

2 La formation des personnels constitue une priorité d'action pour la Direction Générale de l'Aviation Civile. Un schéma directeur de la formation professionnelle sera établi conformément à l'accord-cadre de la fonction publique du 22 février 1996 et fixera les principales orientations qui devront être adoptées dans ce domaine pour répondre à l'évolution des services et aux besoins des personnels, notamment dans les domaines juridiques et de la gestion par objectif.

Par ailleurs, la DGAC poursuivra la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). La politique de formation et d'affectation pourra s'appuyer sur les progrès réalisés en la matière.

3 L'École Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) constitue l'instrument privilégié de la DGAC pour les formations initiale et continue. Les rapports entre la DGAC et l'ENAC sont formalisés dans des conventions annuelles s'inscrivant dans le cadre d'un plan pluriannuel. Un accent sera mis sur la rénovation du patrimoine immobilier de l'ENAC.

4 Un nouveau système d'évaluation sera mis en place à la DGAC, à partir de 1999, en concertation avec les organisations syndicales.

Ce système devra notamment permettre :

- de mieux identifier les compétences de chacun, et de mieux tenir compte des efforts des agents dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur déroulement de carrière,
- d'assurer une meilleure motivation des personnels, en particulier à travers la mise en œuvre de l'entretien individuel et la fixation d'objectifs, notamment pour les personnels d'encadrement, et d'améliorer également, par ce biais, les méthodes de gestion des services.

5 La cohérence interne au sein de la DGAC est un élément important de son efficacité globale. Pour renforcer cette cohérence, la DGAC fera mieux connaître ses objectifs et ses priorités, et définira la méthode permettant de suivre et mesurer la réalisation des objectifs. Elle les diffusera largement, notamment via la hiérarchie et les instances paritaires.

Elle organisera une réunion sur le BAAC annuellement avec les organisations syndicales afin d'exposer et d'expliquer les équilibres du budget et les choix correspondants.

Elle dispensera, à l'ensemble de l'encadrement, une formation à la gestion par objectifs, et mettra en œuvre la politique qualité correspondante.

6 Les moyens de l'action sociale contribuent à la cohésion sociale des personnels de la Direction Générale de l'Aviation Civile et seront dans ce but développés. Le budget affecté essentiellement aux investissements à caractère social et culturel sera à ce titre abondé de 3 MF par an pendant 3 ans.

Les opérations d'accompagnement social de délocalisation et de restructuration de certains services (STNA et SCT Orléans) donneront lieu, à titre exceptionnel, à un abondement des crédits d'action sociale de 5 MF.

7 Les critères d'attributions aux IEEAC, IESSA et TEEAC de la nouvelle bonification indiciaire attachée à certains emplois seront revus afin d'en permettre, à compter du 1^{er} janvier 1998, l'attribution 7 ans plus tôt que dans les conditions actuelles.

Dans ce cadre, la NBI versée aux TEEAC est portée à 40 points.

8 Le présent protocole comporte également des dispositions particulières qui s'appliquent aux différents secteurs d'activité de la DGAC.

9 Un comité de suivi de la mise en œuvre du présent protocole d'accord sera mis en place sous la présidence du Directeur Général de l'Aviation Civile. Il associera les organisations syndicales signataires de l'accord et les représentants de l'administration. Il aura pour fonction de suivre l'application de l'accord et d'examiner les difficultés d'interprétation qui pourraient surgir. Il se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de son président et, le cas échéant, sur la demande de la moitié au moins des organisations syndicales signataires.

D'autre part, une information relative à l'avancement des dispositions protocolaires sera organisée à l'intention de l'ensemble des personnels.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

1 – UN CONTROLE DU TRAFIC PERFORMANT

Les services de la navigation aérienne devront anticiper l'évolution du trafic et la construction européenne en cours, et procéder aux mutations technologiques qui l'amélioration du service public impose.

L'évolution programmée des effectifs, les aménagements dans l'organisation du travail et la modernisation des équipements permettront de satisfaire les attentes des usagers du service public de la navigation aérienne et des personnels.

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ

Maintenir et améliorer le niveau de sécurité du système de navigation aérienne français est l'objectif constant de tous les acteurs des services de la navigation aérienne.

Dans le contexte d'évolution à la fois quantitative et qualitative du trafic aérien, le maintien du niveau de sécurité actuel et a fortiori son amélioration passent par une consolidation des actions déjà engagées et par la mise en œuvre d'actions nouvelles aussi bien pour le système de navigation aérienne civil que dans les relations avec les organismes militaires et les autres organismes étrangers.

Ces actions devraient permettre de conduire à une diminution dans chaque CRNA des indicateurs du nombre d'alertes « hors norme réduite nationale » (HNRN) du filet de sauvegarde de même qu'à la décroissance en tendance du nombre d'airprox classés A et B dans l'espace aérien géré par le système civil français de contrôle et imputable à celui-ci.

L'action des entités « qualité de service » pour améliorer le processus de retour d'expérience sera confortée et développée. Dans ce cadre, l'amélioration du recueil et de l'analyse des incidents significatifs permettra de disposer d'éléments statistiques fiables et d'analyses exhaustives.

Un point global sur la sécurité sera effectué chaque année au CTP/NA en mettant en évidence l'évolution des indicateurs et les conséquences qu'il convient d'en tirer pour une gestion active de la sécurité des vols. Les recommandations de la Commission Nationale de Sécurité de la Circulation Aérienne (CNSCA) y seront aussi examinées.

AMÉLIORER LA RÉGULARITÉ

L'amélioration de la régularité des vols sans remettre en cause l'objectif premier de sécurité est une préoccupation constante de tous les acteurs des services de la navigation aérienne.

L'objectif affiché dans le présent protocole d'accord est de maintenir durant les mois de fort trafic le retard moyen par vol imputable au système de navigation aérienne français en dessous de 3 minutes.

La mesure de la performance de régularité peut s'appuyer en particulier sur les indicateurs mis à disposition par le Centre de Régulation Européen d'Eurocontrol (CFMU) à Bruxelles, ainsi que sur tout autre indicateur qui sera défini en CTP/NA.

L'analyse de ces indicateurs permettra de mettre en évidence tant les causes internes au système de contrôle civil que les causes externes, notamment celles liées à l'activité militaire.

En matière de régularité, les retards mesurés par la CFMU, attribués au système français de navigation aérienne devront diminuer au cours des trois prochaines années de manière à ce que le pourcentage des retards imputables à la France devienne inférieur au pourcentage de trafic traité par notre pays.

Le suivi de ces indicateurs sera effectué dans les organismes de contrôle et une synthèse en sera faite une fois par an en comité technique paritaire de la navigation aérienne.

PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT

Sans remettre en cause les impératifs de sécurité, le respect de l'environnement doit être une préoccupation constante des services de la navigation aérienne.

Tous les acteurs de la navigation aérienne doivent intégrer ces contraintes aussi bien lors des études amont (établissement de procédures...) que dans les actions en temps réel.

Une attention particulière sera portée aux actions de sensibilisation et de formation des personnels en particulier sur les aéroports.

PARTICIPER À LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

La navigation aérienne française s'intègre dans un système européen dont les ministres des transports ont décidé la construction dans le cadre de la nouvelle convention Eurocontrol en s'appuyant sur le programme EATCHIP. La DGAC participera activement à sa mise en œuvre.

L'administration française continuera à soutenir l'idée d'une participation aux instances appropriées d'une représentation européenne des personnels. Une information sera faite aux personnels de la DGAC sur l'avancement des dossiers européens.

MESURES ADOPTÉES

Dans ce cadre, les mesures suivantes seront notamment mises en œuvre :

1 L'amélioration de la qualité du service sera rendue possible grâce à l'évolution de l'organisation de l'espace aérien et des méthodes et des moyens de contrôle associés.

Le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement engagera la concertation interministérielle permettant de faire évoluer les modalités des coordinations civiles-militaires stratégique et pré tactique, tenant compte de la forte croissance du trafic observée ces dernières années et des perspectives de développement, notamment pour la desserte de Paris-Charles de Gaulle.

Parallèlement, les modalités de la coordination tactique entre services de contrôle civils et militaires seront développées dans une double perspective de court et de moyen terme, en s'appuyant sur l'expérimentation réalisée, au DCC de Drachenbronn.

En fonction de la mise en œuvre de ces modalités, un groupe de travail sera réuni pour proposer les mesures indemnitaires et éventuellement statutaires de revalorisation de la situation des agents concernés.

Par ailleurs, une réflexion sur l'organisation opérationnelle de la région parisienne sera lancée en concertation avec les organisations syndicales dès le début de 1998 dans l'optique d'une mise en œuvre pour les années 2000.

2 Un nouveau système de classement des organismes de contrôle sera mis en œuvre dès 1998.

Les modifications statutaires qui en découleront prendront en compte les évolutions retenues lors des comités techniques paritaires de la navigation aérienne en 1995 et 1996. Un groupe de travail étudiera les critères de changement de liste qui seront retenus dans ce nouveau cadre d'ici fin 1999.

La mise en œuvre des approches centrales sera poursuivie et des mesures individuelles concernant les ICNA des terrains périphériques seront adoptées, en veillant à ne pas bloquer les carrières des TEEAC en poste sur ces terrains et notamment l'accès aux emplois d'encadrement.

3 L'équipe est l'unité de base qui structure l'organisation du travail des ICNA dans les CRNA, Orly, CDG et les aérodromes d'annexe 1.

4 L'horaire moyen hebdomadaire des organismes de contrôle d'approche évoluera progressivement vers un régime de 32 heures pour les organismes fonctionnant à horaire permanent.

Les règles sur les conditions de travail et d'emploi seront élaborées au niveau national en concertation avec les représentants des personnels d'ici fin juin 1998. Ces règles porteront en particulier sur la diminution de la durée des vacations diurnes supérieure à 11 heures, les rythmes de travail, les temps de repos (volume général, calcul), la gestion des congés, la part réservée à la formation continue, la participation aux groupes de travail, les modalités de modulation d'horaires, les modalités de gestion des équipes, le suivi du fonctionnement des organismes au travers de l'établissement de bilan d'ouverture des positions et de bilan d'activité des organismes.

Le passage au régime des 32 heures s'effectuera organisme par organisme. Il s'accompagnera de la mise en place d'un nouveau tour de service établi à partir des règles nationales et permettant d'adapter la capacité offerte à la demande de trafic en tenant compte des variations

journalières, hebdomadaires et saisonnières de la demande. La mise en place des effectifs nécessaires au bon fonctionnement de ces organismes sera effectuée parallèlement.

Le passage au régime des 32 heures s'effectuera progressivement d'ici la fin de l'année 2000 pour les organismes d'annexe 1.

L'application des nouvelles règles nationales s'étendra au plus grand nombre possible d'autres organismes de contrôle d'approche à horaire permanent d'ici à la fin du protocole.

5 Le retour progressif, sur la durée du protocole d'accord, à l'horaire hebdomadaire moyen de 32 heures dans les CRNA, à Orly et à Roissy devra rester compatible avec une amélioration de la qualité du service rendu, en matière de sécurité et de régularité et s'accompagner de mesures de souplesse et d'adaptation au trafic déterminées après débat au sein des instances de concertation, parmi les suivantes :

- l'aménagement des tours de service et leur adaptation à l'évolution de la demande de trafic,
- la mise en œuvre de techniques d'utilisation fractionnée des équipes pouvant aller jusqu'à l'unité élémentaire constituée par un secteur de contrôle,
- la maîtrise du nombre de congés simultanés qui sera progressivement ramené sur la durée du protocole à 20 % pendant 4 mois,
- les modulations horaires saisonnières ou hebdomadaires, dans la limite de plus ou moins 4 heures autour de 32 heures hebdomadaires,
- l'utilisation du potentiel de contrôle des contrôleurs qualifiés hors salle aux périodes de pointe,
- l'affichage auprès de la CFMU des positions tenues par les entités de formation en mettant en œuvre des capacités adaptées.

6 L'amélioration des modalités d'exploitation des différents organismes sera poursuivie en veillant à l'armement des secteurs de contrôle, à l'ouverture de ces secteurs selon l'évolution du trafic, à la maîtrise des flux de trafic et à la pleine utilisation des différents moyens en place.

La complexité technique et opérationnelle du fonctionnement des salles de contrôle des CRNA, d'Orly, de Roissy et annexe 1 nécessite un suivi continu et homogène de la part des chefs de salle ou de tour, particulièrement en cours de journée.

En prenant en compte les études déjà réalisées et les expérimentations menées dans certains centres, une réflexion sur les fonctions, les responsabilités, les principes d'organisation du travail et la formation des chefs de salle ou de tour sera menée au début de 1998.

Les mesures concrètes qui seront arrêtées à l'issue d'un débat mené en Comité Technique Paritaire de la Navigation Aérienne (CTA/NA) devront permettre d'améliorer la gestion opérationnelle des salles de contrôle ; elles seront mises en place à partir de l'été 1998.

7 En matière de formation continue, l'accent sera en priorité mis sur les actions liées au maintien de la qualification des contrôleurs. En particulier, celles relatives à la formation à l'anglais devront permettre à tous les contrôleurs d'atteindre ou de maintenir le niveau 4.

Les méthodes de formation à l'environnement ODS-France seront définies dans le cadre d'un groupe de travail issu du premier CTP/NA de 1998.

L'effort de formation initiale des ICNA sera poursuivi pour en accroître l'efficacité.

L'avis de la commission des titres sera recueilli sur les possibilités de reconnaissance de la formation ICNA d'une durée de trois ans, en vue de l'obtention du titre d'ingénieur.

Prise en compte des contraintes liées à l'amélioration des conditions d'écoulement du trafic aérien

INDICE TERMINAL 1015

L'indice terminal du corps des ICNA est fixé à l'indice brut 1015. A cet effet, le troisième grade de ce corps comporte un échelon supplémentaire à compter du 01/01/1998. La durée du 9^{ème} échelon est fixée à 3 ans.

INDEMNITE SPÉCIALE DE QUALIFICATION

En liaison avec l'évolution des fonctions de contrôle, l'indemnité spéciale de qualification évoluera par référence au taux 5 de la prime de technicité suivant le tableau figurant en annexe 2.

Il sera effectué sur l'ISQ effectivement perçue par les ICNA un prélèvement au taux de 13 % dans la limite du montant de la cotisation d'un premier contrôleur d'approche.

Un supplément d'ISQ est attribué, dans les mêmes conditions que l'ISQ elle-même, aux ICNA détenteurs d'une qualification de premier contrôleur, d'une qualification d'approche radar et d'une qualification de CCR Outre-Mer suivant les taux figurant en annexe 2.

ALLOCATION TEMPORAIRE COMPLÉMENTAIRE

Dans le cadre des dispositions de la loi 89-1007 du 31 décembre 1989, relative au corps des ICNA, le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement engagera la procédure de modification de cette loi afin que l'ensemble des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne cessant leur activité à compter du 1^{er} janvier 1998 perçoivent une allocation temporaire complémentaire versée pendant une période de 8 années à compter de la cessation d'activité.

Cette allocation temporaire complémentaire sera fixée à un niveau correspondant à 75 % du montant de l'indemnité spéciale de qualification attribuée à un premier contrôleur d'approche. Des dispositions spécifiques seront adoptées en matière de reversion de cette allocation.

Par ailleurs, un groupe de travail étudiera pour fin 1998, les possibilités permettant de répondre à la situation rencontrée par les ICNA reconnus médicalement inaptes en cours de carrière.

PRIME POUR CONTRAINTES DE SERVICE (PCS)

Le montant mensuel de la PCS d'Athis-Mons sera portée à 900 F pour le groupe 1 et à 600 F pour le groupe 2 à compter du 1^{er} janvier 1998.

Une PCS d'un montant de 300 F pour le groupe 1 et de 200 F pour le groupe 2 sera créée à compter du 1^{er} janvier 1998 selon les mêmes modalités d'attribution pour les personnels de la DGAC affectés à Paris-Charles de Gaulle et à Orly.

II - DES SYSTEMES DE NAVIGATION AÉRIENNE MODERNISÉS

PRÉPARER LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Pour prendre en compte l'évolution du trafic et de la technologie, les systèmes et les équipements techniques de la navigation aérienne se doivent d'être en constante évolution.

Il convient de préparer dès maintenant les changements technologiques qui interviendront dès le début du prochain millénaire en procédant aux études « amont » et en mettant en œuvre le socle fondamental sur lequel s'appuieront ces transformations.

Il faudra dans le cadre de ce protocole donner les moyens au STNA et au CENA de renforcer leur rôle, notamment en matière de maîtrise d'ouvrage et d'études, pour participer dans le contexte européen aux développements des systèmes futurs.

Plus généralement, les conditions de mise en œuvre et de maintien opérationnel de ces systèmes doivent être adaptées aux nouveaux enjeux, notamment pour ce qui concerne l'organisation du travail.

MESURES ADOPTEES

ORGANISATION DES SERVICES

Une réflexion sur l'organisation des services techniques des CRNA, d'Orly et de Roissy sera lancée dès le début de 1998 pour préparer et accompagner la mise en œuvre des nouvelles générations de matériel. Elle prendra en compte aussi bien les missions de maintenance spécialisée que celles de maintenance opérationnelle et leurs interactions.

A l'issue de cette réflexion, qui pourra également intégrer l'expérience d'organismes extérieurs, des propositions d'organisation seront débattues à l'automne 1998 dans les instances paritaires compétentes pour un début de mise en œuvre en 1999.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les évolutions d'organisation des services devront s'appuyer sur une organisation du travail permettant de valoriser les connaissances professionnelles des IESSA en particulier la maîtrise des systèmes nouveaux.

Les conditions de mise en œuvre de la supervision des chaînes techniques opérationnelles et les moyens humains qui y sont attachés seront étudiées.

VALORISATION DES COMPÉTENCES DES IESSA

Une formation initiale de haut niveau et une formation continue adaptée aux besoins des agents et aux évolutions des services sont des conditions indispensables pour anticiper et accompagner les développements techniques futurs.

L'avis de la commission des titres sera recueilli sur les possibilités de reconnaissance de la formation IESSA en vue de l'obtention du titre d'ingénieur.

Une meilleure adéquation entre les besoins et les actions lancées au niveau national ou local en matière de formation sera recherchée. L'effort de formation sera maintenu en niveau et en

qualité. Dans ce cadre, la déconnexion entre les actions de formation continue et le régime indemnitaire sera étudiée sur la durée du protocole.

INDICE TERMINAL 1015

L'indice terminal du corps des IESSA est fixé à l'indice brut 1015. À cet effet, le troisième grade de ce corps comporte un échelon supplémentaire à compter du 01/01/1998. La durée du 10^{ème} échelon est fixée à 3 ans.

ÉVOLUTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES IESSA

Les IESSA titulaires de la qualification technique supérieur seront classés au niveau 9 de la prime d'exploitation, de vacation ou de sujétion.

Les montants de la prime d'évolution des qualifications seront déterminés par rapport au niveau 9 de la prime d'exploitation, de vacation ou de sujétion et sont fixés à compter du 1^{er} janvier 1998 conformément au tableau figurant en annexe 3.

III – LA SECURITÉ DE L'EXPLOITATION AÉRIENNE RENFORCÉE

RÉDUCTION DU NOMBRE DES INCIDENTS ET ACCIDENTS

L'amélioration du niveau de la sécurité aérienne est un objectif constant et prioritaire de l'ensemble des services de la Direction Générale de l'Aviation Civile. Au-delà des mesures adoptées dans le domaine du contrôle du trafic aérien, l'action des services de la Direction Générale de l'Aviation Civile doit se concentrer de manière prioritaire sur la recherche d'une réduction du taux des incidents d'exploitation et des accidents aériens.

ASSISTANCE AU VOL ET CONTRÔLE TECHNIQUE D'EXPLOITATION

1 -Les techniciens des Etudes et de l'Exploitation de l'Aviation Civile interviennent dans de nombreux domaines de l'activité aéronautique, ce qui exige de leur part des compétences qui s'exercent dans des domaines multiples, en particulier en matière d'assistance aux vols et de contrôle technique d'exploitation.

2 –La fourniture d'informations aéronautiques et d'assistance aux vols de qualité est un objectif constant des services de la navigation aérienne.

Des indicateurs de qualité et de satisfaction seront mis en place en concertation avec les organisations syndicales et intégreront tous les éléments de la chaîne d'information.

Le SIA et le Centre d'Exploitation des Systèmes de la Navigation Aérienne Centraux (CESNAC) sont appelés à jouer un rôle actif dans la mise en place d'un système harmonisé ; l'évolution de ces services sera étudiée pour les adapter au nouvel environnement européen.

La situation des opérateurs-systèmes et des superviseurs du CESNAC fera l'objet d'une étude particulière notamment au regard du régime indemnitaire et statutaire.

Le service aux usagers organisé autour des BRIA sera conforté, en s'appuyant sur les possibilités offertes par les moyens télématiques et informatiques.

3 –La mise en place et l'amélioration d'un service d'information de vol répondant aux attentes des usagers constituent une des priorités d'amélioration du service public de la navigation aérienne.

Au début de l'année 1998, un bilan des expérimentations lancées dans plusieurs CRNA avec les TEEAC des BTIV sera fait en CTP/NA. Les conditions de mise en œuvre des services d'information de vol dans tous les CRNA seront alors précisées en concertation avec les partenaires sociaux, incluant l'examen des effectifs TEEAC nécessaires ainsi que les modalités de fonctionnement de ces services et les processus de formation associés.

Un régime indemnitaire associé sera également étudié.

MESURES ADOPTÉES

Afin d'améliorer la sécurité du transport aérien et de prendre en compte les évolutions européennes dans ce domaine, la part d'activité des TEEAC consacrée au contrôle technique d'exploitation du transport aérien continuera d'être développée et renforcée. Une attention particulière sera apportée à la formation initiale et continue ainsi qu'aux conditions de travail des agents concernés.

Une étude sera lancée avec la participation des services médicaux de la DGAC et les organisations syndicales représentatives des TEEAC pour examiner les conditions médicales liées à l'exercice de la qualification de contrôle d'aérodrome, prenant en compte les recommandations internationales.

Cette étude devra prendre en considération la situation actuelle afin de ne pas pénaliser les TEEAC qui exercent aujourd'hui ces fonctions.

Les dispositions définies dans le cadre de cette étude seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 1999.

CARRIÈRE DES TEEAC

La mise en œuvre des dispositions élaborées dans le cadre de la transposition du protocole d'accord sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations du 9 février 1990, sera achevée au cours de l'année 1998.

Le corps des TEEAC, prendra la dénomination de corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile en 1998.

La DGAC entreprendra les démarches nécessaires auprès du Ministère du Travail en vue de l'homologation de la formation de la filière NATA.

Le pyramidage budgétaire du nouvel emploi fonctionnel d'indice terminal IB 660 situé au début de la grille indiciaire de la catégorie A, sera porté au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord de 2,5 % à 3 % des effectifs du corps ; le nombre de postes de responsabilité occupés par les TEEAC sera augmenté en proportion.

Les conditions d'accès et la liste des fonctions permettant d'être détaché sur ces emplois seront étudiées au sein d'un groupe de travail associant les organisations syndicales représentatives du corps des TEEAC, qui rendra ses conclusions avant la fin du premier semestre 1998.

HARMONISATION DES FILIÈRES

Certains emplois, identifiés au sein d'un groupe de travail seront offerts indifféremment aux agents des filières NATA et TE.

Les modalités d'attribution de la prime d'exploitation seront harmonisées pour les TEEAC de la filière TE et de la filière NATA avant la fin de l'année 1998.

ASSISTANTS DE CLASSE

La répartition par service des TEEAC dans les différentes classes d'assistants sera étudiée dans le groupe sur l'harmonisation des filières en concertation avec les représentants des personnels.

PRIME DE POLYVALENCE

Afin de tenir compte de la diversité des compétences requises de la part des TEEAC dans l'ensemble des domaines d'activités de l'aviation civile, il est institué à compter du 1^{er} janvier 1998 une prime de polyvalence dont le montant est calculé en référence au niveau 4 de la prime de technicité conformément au tableau défini en annexe 4.

PRIME D'EXPLOITATION DES TEEAC CONTRÔLEURS D'AÉRODROMES

Les TEEAC affectés sur des fonctions de contrôleurs d'aérodrome seront classés au taux 3 de la prime d'exploitation à compter du 1^{er} janvier 1998.

IV - UN ENCADREMENT TECHNIQUE ET OPÉRATIONNEL DES SERVICES DE LA DGAC MOBILISÉ

La très forte progression en volume et l'évolution technique rapide auxquelles sont confrontés les différents secteurs de l'aviation civile imposent une très forte capacité de réaction et d'innovation à l'encadrement technique de la DGAC. Sa mobilisation et sa capacité d'animer les services autour des objectifs définis aux titres II et III du présent protocole, contribueront à leur réalisation.

Du fait de la forte interaction qui existe entre ces différents domaines, il y a lieu, afin d'assurer la cohérence de l'action de la DGAC, de permettre à la fois le développement d'expertises de haut niveau dans chacun des domaines spécifiques d'activité et de faciliter les passages d'un secteur d'activité à un autre.

Il est dans ce contexte essentiel de mettre en œuvre des mécanismes d'incitation à la mobilité, à l'innovation et à la performance, et de faciliter l'accès des membres des différents corps techniques aux postes de responsabilité.

UN RÉGIME INDEMNITAIRE COMMUN POUR L'ENCADREMENT TECHNIQUE

Un groupe de travail étudiera les régimes indemnitaires et les déroulements de carrière applicables aux membres des différents corps qui accèdent aux emplois d'encadrement technique de la DGAC.

Il étudiera les voies possibles d'un régime indemnitaire commun de l'encadrement technique de la DGAC applicable aux IAC, IEEAC, ICNA, IESSA et le cas échéant aux TEEAC sur des emplois fonctionnels.

Ce régime sera composé d'une part liée à l'indice détenu par l'agent et, pour les fonctions d'encadrement répertoriées, d'une part fonctionnelle. Il sera modulé de manière individuelle dans la limite de plus ou moins 15 % autour de la valeur nominale.

Un point sera fait au cours de l'année 1998 afin de recentrer le cas échéant ces travaux sur la mise en œuvre concrète d'une première mesure à compter du 01/01/1998.

Les modifications statutaires permettant l'accès aux emplois de chef de service ou partie de service aux ICNA et IESSA principaux ayant 9 ans d'ancienneté dans ce cadre seront engagées.

EMPLOIS FONCTIONNELS

21 emplois fonctionnels seront mis en œuvre avant la fin de l'année 1998 auxquels auront accès les responsables de certains services techniques centraux et services déconcentrés.

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Le régime de l'indemnité différentielle versée aux IAC et IEEAC issus du recrutement interne et de la sélection professionnelle sera réexaminé, avec en particulier pour objectif de mettre en œuvre dans un sens positif pour les IEEAC concernés les dispositions du décret du 22 décembre 1989.

AVANCEMENT IEEAC

De façon à faciliter l'avancement dans le corps des IEEAC pendant les trois années couvertes par le présent protocole d'accord, 18 emplois d'IEEAC seront transformés chaque année en 18 emplois d'IPEEAC ; des surnombres seront en tant que de besoin assurés en 1998.

AVANCEMENT IAC

Un plan de transformation d'emplois budgétaires, ou de surnombre en 1998, sera mis en œuvre pour le corps des IAC afin de permettre au cours de chacune des trois années couvertes par le présent protocole d'accord un nombre annuel d'avancements de 3 ingénieurs généraux (+1 détaché) et de 4 ingénieurs en chef (+1 détaché).

V – DES SERVICES ADMINISTRATIFS TRANSFORMÉS

L'activité et la performance de la Direction Générale de l'Aviation Civile repose pour une large part sur les compétences développées au sein de ses services administratifs, que ce soit dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans le domaine de la gestion et de l'analyse financière ou dans le domaine juridique.

UNE QUALITÉ DE SERVICE RENFORCÉE

L'amélioration dans chacun de ces domaines des procédures et des méthodes de travail sera en conséquence recherchée afin d'assurer une qualité de service interne renforcée et un enrichissement des tâches des personnels concernés.

En matière juridique, les activités liées au contentieux et au droit européen seront développées.

La modernisation de la gestion des ressources humaines sera poursuivie pour améliorer l'efficacité des services et favoriser l'épanouissement professionnel et personnel des agents.

La mise en œuvre des procédures de déconcentration de la gestion, en particulier pour ce qui concerne la gestion des personnels, et le déploiement des moyens informatiques correspondants seront achevés au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord.

Dans le domaine de la gestion financière la modernisation des méthodes sera activement menée par l'utilisation extensive de l'instrument de comptabilité analytique du Budget Annexe de l'Aviation Civile.

DES CARRIÈRES STATUTAIRES ET FONCTIONNELLES AMÉLIORÉES

1 –Le supplément d'indemnité de fonctions des personnels administratifs sera porté à compter du 1^{er} janvier 1998 à l'équivalent en net de 50 point de NBI pour les A, 40 pour les B, et 30 pour les C. Son versement aura lieu 7 ans plus tôt que dans les conditions actuelles.

2 –Un concours spécial réservé aux agents des services techniques de l'aviation civile sera créé afin d'accueillir ces derniers dans le corps des agents d'administration.

3 –Un concours spécial, réservé aux agents d'administration de l'aviation civile, sera créé afin d'accueillir ces derniers dans le corps des adjoints d'administration. Les épreuves de ce concours professionnel tiendront compte des compétences administratives qu'il convient de développer à la DGAC dans les domaines des procédures comptables, financières ou de gestion de dossiers, ainsi que dans les fonctions de secrétariat de direction.

Cette opération sera réalisée sur deux ans à compter de l'année 1999 et concernera 150 agents. L'année 1998 sera consacrée à la préparation au concours et à la formation des candidats à ce concours professionnel. Un groupe de travail associant les organisations syndicales élaborera un projet de programme du concours.

4 –Des formations adaptées aux fonctions administratives, et en particulier aux métiers de secrétariat et de gestionnaires des procédures administratives et financières, seront organisées tout au long de la durée du présent protocole. Des crédits particuliers seront réservés à cet effet.

La déconcentration de ces actions sera accentuée, afin de faciliter l'accès à la formation pour tous les agents.

En outre, l'accès des cadres administratifs à certains masters de l'ENAC sera rendu possible selon les nécessités de l'emploi tenu.

5 –Des modules de formation, organisés notamment par l'ENAC, seront intégrés aux formations dispensées aux personnels administratifs des catégories A, B et C pour les sensibiliser à la culture technique de l'aviation civile.

Après un diagnostic individualisé, la formation d'adaptation à l'emploi des personnels administratifs intégrera en tant que de besoin l'apprentissage de l'utilisation des outils bureautiques et informatiques du service d'affectation.

6 –Un groupe de travail sera chargé de proposer une définition de critères d'avancement utilisables pour la gestion des carrières des personnels administratifs. Ces critères devront notamment prendre en compte l'effort de formation de ces personnels.

7 –Un dispositif de suivi annuel de la NBI attribuée aux personnels administratifs sera mis en place au sein du comité technique paritaire du Services des Ressources Humaines.

8 –Pour améliorer les avancements dans les corps administratifs de la DGAC, seront prévues des dispositions spécifiques et transitoires afin d'atteindre sur trois ans les flux d'avancement de grade suivants :

- 3 agents des services techniques de 1^{ère} classe
- 67 adjoints principaux
- 80 adjoints de 1^{ère} classe
- 13 assistants de classe exceptionnelle
- 32 assistants de classe supérieure
- 9 attachés principaux de 1^{ère} classe
- 15 attachés principaux de 2^{ème} classe

9 –La répartition des postes budgétaires entre les corps administratifs des catégories A, B et C sera modifiée avec l'objectif d'aboutir en l'an 2000 à 15 % de catégorie A, 23 % de catégorie B et 62 % de catégorie C.

Ce pyramidage catégoriel permettra les promotions au choix suivantes :

- 3 nominations au choix dans le corps des attachés
- 7 nominations au choix dans le corps des assistants
- 12 nominations au choix dans le corps des adjoints

10 –Les infirmières, assistantes sociales et conseillères techniques de service social bénéficient à compter du 1^{er} janvier 1998 d'un régime indemnitaire équivalent à celui des personnels administratifs de leur catégorie, à équivalence de grade (indemnité de fonction et indemnité spéciale).

11 –Les attachés de l'aviation civile exerçant certaines fonctions et responsabilités particulières pourront accéder à des emplois fonctionnels. Ces emplois, au nombre de 15, bénéficieront d'une grille indiciaire comprise entre les indices brut 759 et 1015, soit 623 et 818 pour les indices majorés.

12 –La masse des crédits ouverts au BAAC pour l'ensemble des primes et indemnités servies aux personnels administratifs sera augmenté de 1,5 % en 1998, de 1,5 % en 1999, de 1,5 % en 2000 (hors revalorisations liées à l'évolution du point Fonction Publique ou à une indexation). La référence de 1997 sera augmentée au fil des trois années du protocole par intégration des éléments indemnitaires découlant des créations d'emplois.

Les montants de la part fixe de l'indemnité de fonction des personnels administratifs seront revalorisés de 1,5 % par an. La part variable de l'indemnité de fonction pourra représenter jusqu'à 1,5 fois la part fixe.

13 –L'évolution du montant des primes allouées aux administrateurs civils de la DGAC donnera lieu au cours de chacune des années couvertes par le présent protocole d'accord à un examen spécifique avec la direction du Budget.

14 –En conformité avec le décret n° 97-274 du 21 mars 1997, relatif à la mobilité des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ecole Nationale d'Administration et des administrateurs des Postes et Télécommunications, des emplois seront ouverts aux administrateurs civils dans les services déconcentrés de la DGAC.

VI – DE NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS OUVRIERS

L'objectif du présent protocole est le maintien de l'effectif ouvrier à la DGAC sur sa durée.

Dans le cadre du renouvellement des effectifs des personnels ouvriers prévu par le présent protocole, l'effort de recrutement portera principalement sur les familles professionnelles d'ouvriers spécialistes des systèmes informatiques, d'électrotechniciens des systèmes de maintenance et d'ouvriers d'entretien.

Un effort sera consenti en faveur d'une meilleure organisation de la formation ouvrière. Une adéquation optimale sera recherchée entre le développement des pôles de compétences des personnels ouvriers et les moyens nécessaires pour atteindre cet objectif en termes d'équipements, de crédits de fonctionnement et de ressources humaines.

La DGAC développera l'apprentissage dans ses services notamment dans les domaines de compétences ouvrières, conformément aux dispositions de la loi.

Une étude sera engagée sur la possibilité de créer à l'intérieur de la nomenclature de la métallurgie une famille professionnelle d'ouvriers spécialistes des systèmes d'édition/reprographie.

VII – DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS

1 –La titularisation des personnels contractuels de catégorie A (contractuels 48.1018) sera achevée dans le cadre du présent protocole d'accord. Les corps d'accueil de fonctionnaires sont notamment les suivants : attaché d'administration de l'aviation civile, IEEAC et IESEA.

Les effectifs des grades d'avancement des corps de fonctionnaires correspondants seront, en tant que de besoin, mis à niveau afin que ces titularisations n'aient pas d'incidence sur l'avancement des agents des corps concernés.

2 –Un groupe de travail étudiera l'évolution de la situation professionnelle des personnels contractuels 84.16. Il examinera également la situation des personnels ayant exercé sur l'aérodrome de Berlin des fonctions de contrôleurs ou d'électroniciens en détenant des qualifications délivrées par l'ENAC.

3 –Le régime indemnitaire de base des personnels contractuels 48.1018 administratifs sera aligné sur celui des personnels titulaires correspondants.

4 –Un groupe de travail étudiera la création et le fonctionnement des commissions consultatives paritaires pour les contractuels 48.1018 et 84.16. Il devra rendre ses conclusions au plus tard au 1^{er} avril 1998.

5 –Le protocole de résorption de l'emploi précaire dans la Fonction Publique s'applique à la DGAC.

Fait à Paris, le 3 novembre 1997

ANNEXE I

RECRUTEMENTS DGAC

CORPS	1998	1999	2000	TOTAL
ICNA	80	80	110	270
TEEAC	70	70	70	210
IESSA	30	30	30	90
IAC	4	4	4	12
IEEAC	12	12	12	36
ADM.C	1	1	1	3
ATT.	5	5	6	16
ASSIS.	8	9	9	26
ADJ	15	15	15	45
OUVRI.	18	21	27	66
INFIRMIER	-	1	-	1
ASSIS. SOC.	-	1	-	1
TOTAL	243	249	284	776

ANNEXE II

INDEMNITÉ SPÉCIALE DE QUALIFICATION

	PC CRNA/Orly/ Roissy	PC Approche	Contrôleur Appro. Radar/ CCR Outre Mer	Contrôleur Approche Non Radar	Contrôleur Aérodrome
Taux Actuel	130 %	130 %	105 %	80 %	80 %
Taux à compter du 01/01/1998	145 %	145 %	135 %	125 %	105 %
Supplément de l'ISQ à compter du 01/0/98	73 %	47 %	27 %	0 %	0 %

Les pourcentages indiqués sont appliqués au niveau 5 de la prime de technicité

ANNEXE III PRIME D'ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS

TAUX	CONDITIONS D'OBTENTION	MONTANT (*)
1	Posséder la QTS	14 %
2	Posséder la QTS depuis 10 ans	21 %

(*) Calculé en référence au niveau 9 de la prime d'exploitation

ANNEXE IV PRIME DE POLYVALENCE

NIVEAU	CONDITIONS D'OBTENTION	MONTANT (*)
1	Posséder la 2 ^{ème} qualification	10 %
2	Posséder la 2 ^{ème} qualification depuis 8 ans	17 %

(*) Calculé en référence au niveau 4 de la prime de technicité