

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER

Direction générale de l'Aviation civile

Paris, le xx-xx-2017

Le directeur des services de la Navigation aérienne

Référence : DSNA/D-N°

**NOTE D'ORGANISATION
V0.93**

Affaire suivie par :
frederic.guignier@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 01 69 57 – Fax: 01 69 57

Objet : Note d'organisation relative à la mise en œuvre des postes d'expert dans les services de la DO et au SAC Saint-Pierre et Miquelon, dans le cadre des réorganisations décrites dans les protocoles sociaux.

1. Contexte

La présente note vise à définir les conditions de mise en œuvre des Experts Seniors (ES) et Experts Confirmés (EC) au sein de la DO (rôle, conditions d'emploi, modalités particulières) et au SAC Saint-Pierre et Miquelon. Elle abroge la note DSNA/DO/14-119 du 11 décembre 2014.

Par ailleurs, cette note permet la clarification des rôles entre encadrant et expert.

2. Périmètres encadrement et expertise

Actuellement, dans les services de la DO, environ 200 postes sont des postes dits d'encadrement dans les services techniques, divisions techniques et maintenances des services de la DO (adjoint au chef de service technique, chef de subdivision, assistant de subdivision, chef service technique, chef de division, chef de maintenance, chef division technique ou chef de centrale électrique).

Ce chiffre est à rapprocher de la vingtaine de postes dits d'expert dans les services techniques, divisions techniques et maintenances (chargé de projet, expert confirmé, chargé d'affaires, expert sénior, chargé de mission, chef de programme, chef de projet...).

A l'horizon du dé commissionnement du CAUTRA, la répartition entre ces deux catégories sera d'environ 150 postes d'encadrants et 250 postes d'experts.

L'encadrement représente l'autorité hiérarchique. Il décline, soutient et accompagne la stratégie DSNA jusqu'au niveau opérationnel. L'encadrant s'assure de la bonne marche de son équipe et fixe

les objectifs sur un plan collectif et individuel. Il anime et pilote son équipe en veillant à sa cohésion et à la réalisation des objectifs collectifs à court, moyen et long terme. Il prend également en charge les temps consacrés à la carrière et la montée en compétences de son équipe. Il rend compte à sa hiérarchie la situation dans son entité et participe à la définition de la stratégie nationale DSNA.

L'expert est, sous la responsabilité de son encadrement, un point focal pour un projet, système(s) ou activité(s) particulière(s) compte tenu de ses compétences. Son activité et son rôle sont décrits ci-après.

La mise en place des postes d'expert permet la réalisation de véritables parcours professionnels en maintenance spécialisée pour les IESSA avec les fonctions de DMS/PMS, d'EC et d'ES.

3. Experts confirmés et experts seniors

L'expert a un rôle technique d'analyse, d'interface et de coordination avec les acteurs dans son périmètre d'activité (DTI, DO/EC, industriel, service exploitation, etc.) sous la responsabilité de son encadrement. Il rend compte de son activité et de l'avancement du projet à son encadrement, qui, le cas échéant, prend les décisions nécessaires.

L'ES est associé à un périmètre de dimension plus importante que celui de l'EC en termes de temps, de niveau d'interlocuteur, d'impact au service. Selon le service, le même sujet peut être considéré comme d'un niveau EC ou ES (ou avoir une évolution d'un niveau à l'autre).

En tout état de cause, la fiche de poste d'un expert décrit a minima :

- la durée estimée du mandat (pour EC),
- le périmètre/missions/compétences et les résultats attendus, qui pourront différer selon que l'expert est EC ou ES,
- le rattachement hiérarchique,
- la position de l'agent à l'issue du mandat (pour EC),
- le régime de travail,
- la nécessité de détenir ou non une autorisation d'exercice et ses restrictions le cas échéant,
- la participation ou non à la permanence RPT (*pour une période de transition, sur la base du volontariat dans la mesure du possible*)

L'expert est associé à un poste à profil. En conséquence, au-delà de la fiche de poste, un entretien préalable est nécessaire pour que l'agent présente les compétences et qualités qu'il a à mettre au service de son encadrement sur ce poste et appréhende mieux les attentes du service concernant ce poste.

Dans le cadre du déploiement de ce parcours d'expertise DMS/EC/ES, afin de favoriser les candidatures sur ces nouveaux postes dans les entités non réorganisées au sens du protocole 2007 pour lesquelles les fonctions DMS-Projet sont peu nombreuses, on peut considérer, à titre transitoire et à compter de la date de mise en œuvre de la réorganisation du service selon le stade de transition A/B ou du projet de service, un biseau d'ancienneté de 4 ans sur la fonction DMS-Projet en faveur de l'agent retenu.

Le niveau - expert sénior ou expert confirmé - et le domaine des experts sont fixés par DO/EC et SDRH en concertation avec les services au moment de l'ouverture d'un poste.



3.1. Modalités particulières pour l'expert confirmé

Un poste d'EC nécessite l'obtention de la QTS.

Sauf situation particulière, l'appel à candidature s'effectue en interne sur la base de la fiche de poste. La commission locale se réunit dans la configuration décrite dans ses textes et, selon les critères inscrits dans cette note, propose un agent.

Après avis de la CAP inscrit au communiqué de la séance, l'arrêté d'affectation est pris par SDRH pour une durée initiale de trois ans prolongeable par année, sauf cas spécifique validé par DO/EC et SDRH.

Les EC disposent ou doivent obtenir une AE avec une brique MS couvrant a minima le périmètre du projet dont ils auront la charge. Si l'obtention d'une AE n'est pas pertinente par le service pour le périmètre du projet, système(s) ou activité(s) particulière(s) ou du fait d'une phase de transition, l'AE n'est pas nécessaire (cas des experts dans le domaine installation, formation, QS ou transformation encadrant vers expert, etc.).

Un EC travaille en horaires programmés ou en horaires de bureau s'il le souhaite.

Dans tous les cas, la participation de l'EC au tour MO est facultative, sur décision du service, et restera limitée au recyclage et au maintien des compétences MO, sauf en cas de difficulté ponctuelle ou nécessité de service. Elle est inscrite sur la fiche de poste.

A l'issue de leur mandat sur les fonctions d'EC, l'agent (re)devient ingénieur de maintenance dans sa spécialité initiale sauf cas particulier (cas de prorogation, accession à un autre poste, cas des modifications d'organisation, dimensionnement de la MO, etc.). Il assure en tout état de cause la transmission des compétences acquises au cours de son détachement.

Enfin, compte tenu de la durée relativement courte de l'emploi, la candidature à un AVE d'un agent occupant un poste d'expert confirmé sera étudiée en CAP.

3.2. Modalités particulières pour l'expert sénior

Les postes d'ES font l'objet d'une diffusion d'AVE nationale et sont gérés en CAP.

Les ES disposent ou doivent obtenir une AE avec une brique MS couvrant a minima le périmètre du projet dont ils auront la charge. Si l'obtention d'une AE n'est pas pertinente avec le périmètre du projet ou du fait d'une phase de transition, l'AE n'est pas nécessaire (cas des experts dans les domaines installation, formation, QS, transformation encadrant vers expert, etc.). Dans tous les cas, la participation de l'ES au tour MO n'est pas possible.

Un ES avec ou sans AE travaille selon le régime dit « horaires de bureau ».



4. Modalités de transformation Encadrant vers EC/ES

Pour un service donné, toutes les transformations de postes d'encadrants vers EC/ES sont explicitées dans le projet de réorganisation après concertation avec l'agent concerné conformément au protocole et aux critères validés par le GT protocolaire associé.

De manière dérogatoire, pour les agents en position d'encadrement réalisant déjà tout ou partie de l'activité demandée, la diffusion d'un appel à candidature n'est pas requise.

La fiche de poste présentée à l'agent dans le cadre d'une transformation d'un encadrant vers un poste EC peut mentionner un mandat sans durée. De plus, l'obtention d'une AE ne sera pas exigée.

Le service transmet à la CAP la fiche de poste et propose la nomination de l'encadrant conformément au projet de réorganisation. La transformation est tracée au niveau national par voie de CAP (cf. communiqué) au motif des réorganisations.

Le changement de poste donne lieu à renouvellement dans l'emploi fonctionnel pour un agent ayant déjà été détaché sur l'emploi fonctionnel dans le cadre de son poste d'encadrement.

Les agents souhaitant ultérieurement changer de poste utilisent la voie de la CAP habituelle. De manière dérogatoire, pour les agents en position d'encadrement, l'ancienneté dans le poste est maintenue ~~sauf si la transformation a donné lieu à progression indemnitaire.~~

Les conditions d'accès aux postes encadrants vers EC/ES sont celles des postes à profil. Les candidatures sont étudiées selon leur parcours, leur motivation et le retour du service suite à l'entretien.

