

Préambule :

*Ceci est un guide qui correspond à un « code de bonne conduite » de la CAP IESSA. Il n'est en rien un référentiel juridique. Il est issu d'un compromis entre l'administration et les OS. Il se peut donc que les règles suivantes soient adaptées aux situations particulières.*

**SOMMAIRE :**

---

---

<b>COMPOSITION</b> .....	2
<b>RÔLE</b> .....	2
<b>FONCTIONNEMENT</b> .....	2
<b>DEROULEMENT</b> .....	3
<b>CANDIDATURES</b> .....	4
Acte de candidature .....	4
Ordre de priorité .....	4
Modification et annulation de candidature .....	5
<b>CRITERES</b> .....	5
Calcul de l'ancienneté.....	5
Première mutation.....	5
Autres mutations.....	6
<b>CAS PARTICULIERS</b> .....	7
<b>CRITERES SUPPLEMENTAIRES APPLIQUES PAR L'ADMINISTRATION</b> .....	9
Carton rouge .....	9
Gestion des départs massifs .....	9

---

## COMPOSITION

---

**CAP : Commission Administrative Paritaire** : Y siègent syndicats et administration en nombre égal, 7 représentants du personnel, et 7 représentants de l'administration.

Les élections professionnelles sont l'occasion de recomposer les différentes instances de représentation de la DGAC. Les résultats conditionnent le poids de chaque syndicat au sein des CAP, divers CT (Comité Techniques) et CHS (Comité Hygiène et Sécurité) des organismes de la DGAC.

La CAP IESSA est composée, côté représentants du personnel, de 7 sièges : 2 de grade « chef », 2 de grade « divisionnaire », 2 de grade « principal » et de 1 IESSA de grade « normal ».

Pour chaque siège est nommé un représentant titulaire et un suppléant.

L'UNSA-IESSA est majoritaire absolue avec 4 sièges sur 7.

---

## ROLE

---

Les commissions administratives paritaires (CAP) traitent des **sujets relatifs aux carrières individuelles**. Elles sont consultatives.

Leur domaine de compétences comprend donc : la titularisation, le détachement, la disponibilité, les évaluations, les notations, les avancements de grade, les mutations, les reclassements, la cessation définitive de fonction (retraite, licenciement, démission, révocation), et les différents recours ayant attrait à ces sujets (cas de refus de temps partiel, de disponibilité, etc...).

Les représentants des personnels siégeant en commission de réforme, en jury QTS ou en tant qu'expert statutaire auprès du CT ministériel sont issus de la CAP. La commission de discipline est également composée des représentants en CAP.

Pour tous ces sujets, vos interlocuteurs UNSA-IESSA sont à votre disposition à l'adresse [cap@iessa.news](mailto:cap@iessa.news)

---

## FONCTIONNEMENT

---

**Trois types de Commissions :**

**CAP normale** : se réunit pour traiter principalement les mutations sur les postes ouverts uniquement aux IESSA. Elle traite également les avancements ou les changements de position, ainsi que les diverses réclamations.

**CAP à recouvrement** : se réunit pour traiter les mutations sur des postes ouverts à plusieurs corps (certains postes d'experts, d'assistants de subdivision, chef de subdivision, chargé de mission, etc.)

**CPE : Commission de Pourvoi aux Emplois.**

Elle n'est pas paritaire, seule l'administration y siège. Spécialisée pour les mutations, elle se réunit à l'issue des CAP à recouvrement des différents corps, et est chargée de choisir parmi les agents retenus par ces dernières.

Régulièrement (campagnes régulières d'automne et de printemps et campagnes intermédiaires), les trois instances se réunissent successivement dans l'ordre suivant : CAP à recouvrement puis CPE et enfin CAP normale.

A noter : Une fois la mutation validée par la CAP ou CPE, la décision de mutation est publiée dans les deux mois qui suivent ; Elle fait acte d'une date de mutation (compromis entre les vœux de l'agent et des services donneur et receveur), qui doit intervenir dans les douze mois qui suivent la CAP.

## **DEROULEMENT**

---

En général, une CAP se déroule en différentes parties : traitement des mutations, avancement de grade et recours divers (notation). En cours de CAP, sur chaque sujet, il se peut qu'on ne puisse pas rendre un avis unanime. Une des parties peut alors demander un vote. Chaque partie doit se positionner « Pour », « Contre » ou « Abstention ». En cas d'égalité des voix entre administration et représentants du personnel, l'avis de la CAP correspond à la position de l'administration.

# CANDIDATURES

---

## ACTE DE CANDIDATURE

---

- 1) L'agent doit postuler via l'application de la DGAC « [SIRh](#) », le système d'information des ressources humaines, accessible depuis le portail BRAVO VICTOR (accès personnalisé).
- 2) En cas d'impossibilité d'accès à ce système, il est toujours possible de postuler en remplissant une fiche de candidature à faire compléter par son supérieur hiérarchique qui la fera parvenir au bureau des ressources humaines de la DSNA. Dans ce cas, l'agent doit également envoyer une copie de sa fiche (incomplète) directement à SDRH.
- 3) Lors de la publication des Avis de Vacance d'Emploi (environ 10 à 11 semaines avant la CAP), l'administration fixe les délais de candidature et de modification, qui sont à respecter scrupuleusement (4 à 5 semaines).

## ORDRE DE PRIORITE

---

Les candidats sont invités à placer un ordre de priorité dans le cas de candidatures multiples. Si aucune priorité n'est précisée, la CAP considèrera que le candidat n'a pas de préférence. De plus, l'administration considère l'ordre de priorité comme indicatif, elle peut s'en affranchir.

Il y a néanmoins un usage :

La CAP à recouvrement se tient avant la CAP normale, donc à niveau de poste équivalent entre les deux CAP, l'administration traitera par ordre de CAP.

De plus, les candidatures sur poste à profil sont systématiquement considérées comme prioritaires.

Par exemple : un agent postule sur 4 postes, 2 sont à traiter en CAP à recouvrement et 2 sont à traiter en CAP normale.

Chef de subdivision TE CRNA /O – choix 1/4 - Recouvrement IEEAC/ICNA

IESSA spécialiste MR Dijon - choix 2/4 - Sans recouvrement

IESSA spécialiste MR Ajaccio- choix 3/4 - Sans recouvrement

Adjoint au chef de service technique CRNA /O – choix 4/4 - Recouvrement IEEAC/ICNA

La CAP à recouvrement se déroule la première. Les postes à recouvrement seront donc traités les premiers, et lors de cette CAP, les candidatures sont examinées selon l'ordre de priorité suivant (ordre retenu par l'agent):

- Chef de subdivision TE CRNA /O – choix 1/2
- Adjoint au chef de service technique CRNA /O – choix 2/2

S'il est retenu en CAP recouvrement sur le poste à profil « **Adjoint au chef de service technique CRNA/O** », deux cas se présentent :

- La CPE se déroule favorablement et il est retenu. Son cas ne sera pas traité en CAP normale, même s'il pouvait être retenu sur un autre de ses choix (qui avait une priorité plus forte).
- S'il n'est pas retenu en CPE, la CAP normale examine ses autres souhaits, en reclassant ses priorités ainsi:
  - o IESSA spécialiste MR Dijon 1/2
  - o IESSA spécialiste MR Ajaccio 2/2

## MODIFICATION ET ANNULATION DE CANDIDATURE

---

Toute candidature peut-être librement annulée ou modifiée au niveau de sa priorité, si elle a lieu avant la date limite de modification de candidature fixée par l'administration.

Au-delà de cette date et jusqu'à la veille de la CAP la seule possibilité qui reste au postulant est d'annuler toutes ses candidatures.

En cas d'annulation de candidature tardive, ne pas hésiter à prévenir également les représentants des organisations syndicales ([cap@iessa.news](mailto:cap@iessa.news) pour l'UNSA-IESSA).

## CRITERES

---

### CALCUL DE L'ANCIENNETE

---

Dans chaque CAP, deux types de postes sont à distinguer : les postes dits « **à profil** », et les postes « **sans profil** ».

Les critères de classement des candidatures ne sont pas les mêmes pour ces deux types de postes:

Pour les postes à profil, les premiers critères de classement sont l'avis du service donneur et celui du receveur, ainsi que les qualifications et les expériences. Une lettre de motivation est demandée au candidat.

Pour les postes sans considération de profil (ingénieur spécialisé, ingénieur de maintenance, spécialiste technique et informatique, expert,...), l'ancienneté dans le poste est le premier critère de classement des candidatures.

Quand il s'agit de départager des candidats dont les anciennetés dans leurs postes respectifs sont rigoureusement identiques, il peut être fait appel à un ou des critères supplémentaires :

Critère 1 : Ancienneté DGAC pondérée (pas d'avantage aux retards de titularisation ou aux redoublement),

Critère 2 : Respect du créneau de passage de la QTS (titularisation + 30 à 37 mois)

Critère 3 : Concertation au sein de la CAP

### PREMIERE MUTATION

---

Pour que la candidature soit recevable, la règle veut que le candidat en première affectation (sortie ENAC) présente **une ancienneté de 7 ans sur son poste et qu'il soit titulaire d'une QTS.**

Si l'agent ne détient pas de QTS, il faut distinguer deux cas :

1. L'agent ne souhaite pas passer de QTS, volontairement: soit il n'a pas présenté de sujet, soit après un premier échec, il n'a pas souhaité présenter un second sujet.  
La CAP considèrera alors que l'ancienneté requise dans le premier poste est de 14 ans, et de plus, il ne pourra être retenu que si aucun autre candidat titulaire de la QTS n'a postulé au même AVE.
2. L'agent rencontre des difficultés indépendantes de sa volonté qui compromettent ses chances de présenter avec succès une QTS dans le service où il est affecté. Il sera traité en cas particulier par la CAP.

A partir de la deuxième affectation, **l'ancienneté requise est de 3 ans**. L'ancienneté d'un agent équivaut à l'intervalle de temps entre sa date d'affectation sur son emploi actuel et une date de référence.

Les dates de référence sont le 01 juillet suivant les CAP de printemps et le 01 janvier suivant les CAP d'automne.

### ***Certains cas modifient ce calcul :***

- Postes successifs dans le même service et ancienneté globale : si un agent en fonction depuis trois ans révolus sur son poste a exercé plusieurs postes successifs dans un même service et sur un même site géographique, ou dans des départements ou domaines différents à l'ENAC et à la DTI, la CAP considère l'ancienneté cumulée sur ces différents postes. L'ancienneté ne sera pas cumulée en cas de changement de service sur un même site géographique (exemple : mutation du CESNAC au CRNA/SO). Si l'ancienneté dans le poste est inférieure à 3 ans, les règles normales s'appliquent (candidature non recevable) sauf avis contraire du service donneur.
- Cas particulier des promotions d'experts à la DTI : la cap estime que l'évolution de la fonction de spécialiste technique à celle d'expert au sein du même pôle de la DTI ne constitue pas un changement de poste ou d'affectation. L'ancienneté sera donc cumulée et la règle des 3 ans ne s'applique pas.
- OUTRE-MER : Trois types de structures existent, Département ou Région d'Outre-Mer (DROM = Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte), ou Pays d'Outre-Mer (POM = Tahiti et Nouvelle-Calédonie), ou Collectivité d'Outre-Mer (COM = Saint-Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna)
  - Pour les candidatures sur des postes localisés dans les DROM, POM ou COM, on retranche de l'ancienneté la durée de services outre-mer antérieurs à concurrence de 4 ans.
  - Les candidats vers l'outre-mer, déjà en poste en DROM ou COM sont considérés comme les candidats en poste en métropole. Leur séjour outre-mer sera décompté de la même façon que pour un agent en métropole (voir § ci-dessus).
  - Originaires des DROM, POM ou COM : parmi les postulants pour l'outre-mer, la CAP applique aux originaires un calcul d'ancienneté différent. L'ancienneté d'un agent originaire, titulaire de la QTS et ayant exercé la durée minimale exigée sur son emploi actuel, vaut le double de la durée cumulée des emplois tenus comme IEISSA en métropole.
  - Une (nouvelle) affectation en Nouvelle-Calédonie, Polynésie française ou Wallis-et-Futuna ne peut être sollicitée qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans en dehors de ces POM ou de Mayotte. Il existe une exception pour les agents ayant des centres d'intérêts moraux et matériels (CIMM) dans l'un de ces POM ou Mayotte.

## CAS PARTICULIERS

---

### **Congés parentaux :**

Les congés parentaux sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pour moitié de leur durée.

### **Détachement ou mise à disposition :**

Dans le cas d'un agent en position de détachement ou de mise en disposition et candidat pour une réintégration, l'ancienneté retenue peut valoir la durée du détachement ou de la mise à disposition si la CAP considère que ce détachement ou cette mise à disposition a été au bénéfice de la DGAC (ex : Eurocontrol, ESSP, JU Sesar ...)

### **Interruption de fonction de moins d'un an :**

Dans le cas d'interruption d'occupation d'un même emploi par des périodes de détachement, de mise à disposition ou de disponibilité de durée inférieure à un an, l'ancienneté considérée vaut le cumul des durées d'occupation de l'emploi.

### **Cas du retour d'un poste d'encadrement vers un poste hors encadrement :**

L'objectif est de régler un problème d'intégration sur un nouveau type de poste : ne pas pénaliser un agent qui a essayé l'encadrement et qui constate qu'il ne souhaite pas poursuivre dans cette voie.

L'acte de mobilité visant à un retour en poste hors encadrement ne peut s'effectuer qu'après un temps minimum sur le poste d'encadrement.

- Pour un poste d'encadrement obtenu dans le même service que le poste précédemment occupé, le temps minimum est d'une année.
- Pour un poste d'encadrement extérieur à son service, obtenu par mutation géographique, le temps minimum est de trois ans.

Sur la base de ce constat, l'agent retenu sur un premier poste d'encadrement, doit rédiger un courrier, à destination de SDRH, motivant sa demande de retour sur un poste hors encadrement avec reprise d'ancienneté.

Le document est transmis par voie hiérarchique et l'encadrement supérieur de l'agent joint son avis à la demande.

Une fois saisie, SDRH contacte les membres de la CAP pour information et analyse du cas.

Après analyse, SDRH accorde ou refuse la dérogation et la décision est retournée par courriel à l'agent et aux membres de la CAP.

- Si la dérogation est accordée, les prochaines candidatures de l'agent seront étudiées avec sa précédente ancienneté en tant qu'ingénieur de maintenance. Cette ancienneté est augmentée chaque année.
- Si la dérogation est refusée, l'agent bénéficie de l'ancienneté habituelle sur son poste actuel.

Par ailleurs, si l'agent qui sollicite le mécanisme de retour sur poste hors encadrement ne satisfait pas aux éléments cités, sa situation et l'ancienneté octroyée seront toujours étudiées en CAP nationale mais au cas par cas, en fonction de ses demandes.

### **Cas sociaux :**

Ces cas particuliers doivent être identifiés et évalués par une assistante sociale.

A l'issue d'une commission nationale réunissant les assistantes sociales de la DGAC, les dossiers sont priorisés avant d'être présentés aux représentants en CAP, à l'occasion d'une rencontre CAP/assistante sociale, une ou deux semaines avant la CAP.

L'échelle d'évaluation comporte trois niveaux, la lettre, le signalement et le dossier social :

- La lettre : l'assistante sociale communique aux représentants un courrier rédigé par l'agent et explique le contexte dont elle a connaissance (niveau 3);
- Le signalement : l'assistante sociale communique la lettre et indique le niveau et priorité de traitement qu'elle souhaiterait voir appliqué (niveau 2).

Pour ces deux premiers cas, la CAP est libre de faire ses choix en connaissance de la demande et du contexte RH.

- Le dossier social ne laisse aucune alternative, la CAP propose une solution adaptée aux conclusions de l'assistante sociale (niveau 1), sans attendre une séance régulière.

### **Cas médicaux :**

Ces cas particuliers sont adressés par un médecin de prévention. Le suivi du dossier est généralement coordonné avec une assistante sociale. Un courrier indiquant la prescription est adressé par le médecin aux représentants en CAP, quelques semaines avant la CAP ou hors de toute programmation de CAP, selon la gravité du cas.

### **Respect des trois ans de poste:**

La CAP peut ne pas tenir compte de cette obligation de trois ans de tenue de poste dans certains cas particuliers de progression au sein de la même subdivision, ou du même pôle pour la DTI. Pour cette exception, le service donneur doit donner un avis favorable.

### **Dérogations sur ancienneté:**

Les principales dérogations sont consenties sur les premières affectations. Le recours à ce genre de dérogation concerne alors un agent qui souhaite quitter son premier poste d'affectation, avant de l'avoir tenu pendant la durée imposée.

Une dérogation éventuelle prend en compte la situation des services (donneur et receveur), en termes d'effectifs, de mouvements aux dernières CAP, des besoins et de l'attractivité des services...

L'agent est toutefois soumis aux conditions suivantes :

- dérogation uniquement sur un poste sinon laissé vacant
- pas de dérogation à moins de six ans d'ancienneté pour les agents titulaires d'une QTS
- pas de dérogation à moins de dix ans d'ancienneté pour les agents non titulaires d'une QTS, et sans préjudice d'un autre candidat qui détiendrait la QTS.

Une dérogation peut aussi être accordée à des agents dont les cas relèvent de dossiers médicaux ou sociaux.



## **CRITERES SUPPLEMENTAIRES APPLIQUES PAR L'ADMINISTRATION**

---

### **CARTON ROUGE**

---

Si un agent refuse une mutation après avoir été retenu en CAP, il sera sanctionné d'un « carton rouge », sauf si ce refus est sérieusement motivé auprès de l'administration (cas de force majeure, social ou médical).

Le carton rouge correspond à une période de 5 ans pendant laquelle l'administration pourra considérer sa candidature comme non recevable. Il faut noter que sans cette procédure de « carton rouge », un agent qui refuserait d'aller sur sa nouvelle affectation risquerait une radiation pour abandon de poste.

### **GESTION DES DEPARTS MASSIFS**

---

Les services remontent des déséquilibres désormais difficiles à gérer, dans le cadre de départs massifs en CAP.

Un déséquilibre brutal pénalisant fortement la gestion d'un service peut avoir lieu suite aux départs simultanés de plusieurs personnes en charge des mêmes missions. Afin d'éviter cette situation, l'administration ajoute un critère (non partagé par les OS) régulant les mutations hors site des services, divisions techniques et maintenances à 1 agent par section (si la section n'existe pas dans l'organisation, le critère est à appliquer à la subdivision).

Ce critère est évidemment discuté en séance à chaque fois que l'administration souhaite l'appliquer.