

MISSION LICENCE DE CONTROLE

CONTRIBUTION ET ANALYSE SUR LES RECRUTEMENTS DES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPEENNE

A compter du 17 mai 2008, la DGAC aura obligation de reconnaître les licences de contrôle émises par des pays membres de l'UE. Cette reconnaissance implique de fait la possibilité pour un ressortissant de l'Union européenne (R.U.E.) non français, titulaire d'une licence délivrée par une autorité de surveillance d'un autre pays de l'union, de faire une démarche volontaire et personnelle de travailler comme contrôleur aérien à la DSNA. Pour ce faire la DSNA doit mettre en place cette possibilité d'accueil par l'élaboration d'une filière de recrutement spécifique en supplément des filières de recrutement existantes pour le corps des ICNA et des TSEEAC (filières externes et internes). Actuellement les recrutements sont de quatre origines pour les ICNA : concours externe, concours interne, sélection professionnelle et examen professionnel. Les trois derniers sont des promotions internes au sein de la DGAC qu'il convient de préserver en proportion. Pour les TSEEAC il y a le concours externe, le concours interne et les emplois réservés.

Dans tous les cas de figure, cette possibilité d'être contrôleur en France pour un R.U.E. devra être limitée et en aucun cas se substituer au recrutement traditionnel par concours ENAC.

Nous demandons aussi que ces recrutements de R.U.E. soient en supplément des recrutements actés lors des différents protocoles à venir car leur pourcentage est à ce stade inconnu et il peut-être variable. Aussi afin de garantir le fonctionnement des services, nous pensons raisonnable de créer des postes budgétaires en sus comme pour les remplacements de départs en retraite anticipés ou décès.

1 Un recrutement dans les corps ICNA ou TSEEAC

La formation ENAC délivrée aux contrôleurs aériens ICNA et TSEEAC de la DSNA est de qualité, et offre une vision des bases communes aux différentes qualifications possibles. Les formations incluent aussi des aspects pédagogiques, psychologiques et de gestion des personnels. Les contrôleurs français ont donc un « bagage » important et nécessaire pour faire efficacement leur métier. L'USAC-CGT n'entend pas se défaire de ces richesses de formations ni de leurs aboutissements sur les carrières des contrôleurs actuels. L'USAC-CGT envisage un recrutement dans la DSNA des futurs lauréats communautaires européens par intégration complète dans les corps ICNA et TSEEAC sans engendrer de précarisation des statuts.

Les lauréats seront donc embauchés en la qualité de stagiaires (ICNA ou TSEEAC).

2 Un recrutement de type sélection professionnelle

Conforme aux exigences de la directive, l'USAC-CGT propose une voie de recrutement non discriminatoire et équitable pour tous, français ou pas. Le recrutement de type sélection professionnelle déjà pratiqué dans la DGAC par examen des compétences acquises reste pour l'USAC-CGT le plus à même de garantir:

- la nécessaire équité de recrutement entre les ressortissants français et non français
- la vérification des compétences nécessaires au suivi de la formation qui s'ensuit.
- le respect de la directive telle qu'écrite.

A ce stade des travaux, personne ne sait sur quel mode seront ouverts les postes DSNA aux ressortissants européens munis d'une licence. Il semblerait que la DSNA ne soit pas dans l'obligation de publier des avis de vacance emplois européens. En tout état de cause, le recrutement des R.U.E. ne devra pas se faire au détriment des recrutements internes qui garantissent l'évolution professionnelle dans la DGAC. Si le nombre de postulants devenait plus important que le nombre de places offertes à ce nouveau type de recrutement, l'USAC-CGT demanderait que soit alors mis en place une sélection basée sur les compétences et l'expérience des candidats. Il va de soi que toute demande sera analysée en préambule avant toute embauche, bien que les candidats aient tous les licences de contrôle.

3 Formation après recrutement par sélection professionnelle des ressortissants européens

Les lauréats à une sélection professionnelle pour R.U.E. possédant une licence de contrôle seront préalablement affectés sur un poste dont les modalités de choix sont définies dans le point 5 ci dessous, puis bénéficieront dans le cadre de leur plan de formation en unité (PFU) d'un complément de formation à l'ENAC afin de les amener à la même polyvalence de formation que leurs futurs collègues français. Pour garantir cet objectif après recrutement, il convient d'élaborer des formations certifiées par la DCS ou d'étoffer celles qui existent.

Dans les faits, après recrutement et affectation en unité, les lauréats

- ayant des qualifications au delà de ADI et ADV pour assumer des fonctions de contrôleur d'approche ou de CRNA suivront : une formation intégrée au PFU dont la durée et la nature des modules sont à définir.
- ayant des qualifications ADI et ADV seules suivront une formation intégrée au PFU du terrain de liste 5 ou 6 qu'il reste à définir pour atteindre le même niveau de connaissances que les TSEEAC exerçant des fonctions de contrôleur.

Les plans de formation en unité garantiront alors à chaque agent d'être apte à remplir toutes les missions de contrôle du corps dans lequel il sera intégré.

L'avantage d'intégrer la formation dans le PFU permet d'évaluer le candidat sur l'ensemble de la formation et le cas échéant de pouvoir arrêter sa formation.

4 Déroulement de la carrière des lauréats

Pour l'USAC-CGT, les titularisations dans les corps ICNA et TSEEAC devront intervenir, dès l'obtention de la mention d'unité (qualification maximale du centre d'affectation).

Ensuite ces contrôleurs auront les mêmes droits et obligations que les contrôleurs français.

5 Affectations en poste et mutations

Afin de ne pas être discriminatoire et de ne pas manquer d'équité vis-à-vis des recrutements nationaux, les ressortissants européens devront postuler à la DSNA qui enregistrera les candidatures. Le profil du candidat sera examiné et en fonction des besoins, le R.U.E. se verra attribué un poste parmi une liste définie par le GS 32h. Cette liste tiendra compte de la politique de mutation qu'arbitrent les CAP. Il n'est pas discriminatoire d'attribuer une ancienneté nulle dans la DSNA à des agents qui viennent d'être recrutés et par conséquent de leur attribuer des postes n'ayant pas suscité de candidatures sur un nombre de CAP à définir. L'agent pourra ensuite faire jouer ses droits à mutation et aller au gré de son ancienneté obtenir les postes qu'il sollicite. Cette méthode a l'avantage de respecter l'équité et l'ancienneté des agents au sein des corps concernés.