

Direction générale de l'aviation civile

Paris, le

Sous-direction des ressources humaines

NOTE DE GESTION relative à la mobilité des IESSA

Objectif du document

Le présent document définit les critères d'analyse utilisés en matière de mutation des IESSA. Les critères constituent un cadre de référence

1. Critères d'examen des candidatures

L'examen des candidatures sur poste à profil prend en compte différents critères comme les compétences démontrées de l'agent, son expérience, ses bilans d'entretien professionnel ainsi que l'avis des services donneur et receveur.

L'examen des candidatures sur poste de premier niveau (ingénieur spécialisé, ingénieur de maintenance, spécialiste technique et informatique, expert, enseignant,...) sont classés par ordre d'ancienneté des agents dans leur dernier poste.

Certaines conditions d'ancienneté et de qualification sont toutefois à respecter :

- L'examen de candidature d'un « primo-affecté » est subordonné à une ancienneté minimale de trois ans après la date de Qualification Technique Supérieure prise en compte pour l'avancement. à partir d'une deuxième affectation, la seule condition d'examen est une ancienneté minimale de trois ans.
- Il peut ne pas être tenu compte de cette obligation de trois ans de tenue de poste dans certains cas particuliers d'ascension verticale au sein de la même subdivision ou du même pôle (passage d'assistant à chef de subdivision par exemple) et sur avis favorable du service donneur.

Dans le cas d'un agent candidat à la fois sur des postes reconnus à profil et des postes d'ingénieur spécialisé, ses candidatures sur poste à recouvrement sont systématiquement considérées comme prioritaires.

2. Modalités de calcul de l'ancienneté

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 30 juin suivant les cycles de mobilité de printemps et le 31 décembre suivant les cycles d'automne. Cette référence vaut aussi pour les conditions de grade ou d'ancienneté : IESSA/D, IESSA/D+3, ...

Certains cas modifient ce calcul :

- 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, l'ancienneté est 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).
- cas particulier des promotions d'experts à la DTI : 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.
- outre-mer : pour les candidatures sur des postes localisés dans les départements ou les pays d'outre-mer, on retranche de l'ancienneté la durée de services outremer antérieurs à concurrence de quatre ans.
- retour de disponibilité pour convenance personnelle d'au moins un an : dans le cas d'un agent en position de disponibilité et candidat en mobilité pour une réintégration, l'ancienneté considérée est nulle
- retour de 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 ce détachement ou cette mise à disposition sont au bénéfice de la DGAC (ex : Eurocontrol, ESSP, JU SESAR ...)
- 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
- même date d'effet QTS :
 - Critère 1 : Ancienneté DGAC pondérée
 - Critère 2 : Fenêtre QTS + 1 mois
 - Critère 3 : situation du service, classement ENAC, arbitrage général, âge, parcours,...

Lors de candidatures déclarées sur SIRH comme conjointes sur des postes à l'ancienneté, les candidatures seront étudiées selon une ancienneté moyennée. Toutefois, si l'un des agents candidate sur un poste à profil, alors l'ancienneté ne sera pas moyennée. Dans tous les cas, il faudra que les deux agents soient retenus pour qu'ils soient affectés tous les deux.

3. Dérogations

Par dérogation la mutation d'un agent n'ayant pas les critères d'ancienneté dans son premier poste peut être examinée.

Le recours à ce type de dérogation est fonction de la situation RH anticipée des services donneur et receveur : effectifs, effectifs cible, attractivité, mouvements connus ...

Il est toutefois soumis aux conditions suivantes :

- dérogation uniquement sur un poste sinon laissé vacant
- pas de dérogation à moins de deux ans d'ancienneté après l'obtention de la date de QTS prise en compte pour l'avancement

4. Cas du retour en poste hors encadrement

L'objectif est de 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 interne à son service, le temps minimum est d'une année. Pour un poste d'encadrement extérieur à son service, le temps minimum est de trois ans.

Sur la base de ce constat, l'agent retenu sur un premier poste d'encadrement, rédige un courrier motivé de retour sur un poste hors encadrement et demande de reprise d'ancienneté à destination de SDRH. Le document est transmis par voie hiérarchique. L'encadrement supérieur de l'agent joint son avis à la demande.

- 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.

5. Gestion des départs massifs section

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 propose de réguler les mutations hors site des services, divisions techniques et maintenances à un agent par section (si la section n'existe pas dans l'organisation, le critère est à appliquer à la subdivision).

Ces lignes directrices de gestion ont été soumises à l'avis du CT-R du 9 mars 2020.