

Note de gestion interne définissant les critères et règles de fonctionnement en matière de mutation des ouvriers d'Etat

1. Objet de cette note

La loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit des évolutions relatives aux attributions des CAP avec la suppression de leurs compétences en matière de mobilité au 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion au 1^{er} janvier 2021.

En contrepartie, des lignes directrices de gestion (LDG) doivent déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et doivent fixer à partir du 1^{er} janvier 2020 les orientations en matière de mobilité.

Les lignes directrices de gestion de la DGAC qui seront validées en comité technique s'appliqueront dans leur intégralité aux ouvriers d'Etat.

Toutefois, compte tenu des spécificités de gestion de ce corps, il a été décidé de définir à travers une note de gestion, les critères et règles spécifiques en matière de mutation, de changement de famille, de reconversion professionnelle, de reconnaissance de fonctions de chef d'équipe et d'opérateur principal de maintenance, sécurité des infrastructures et équipements (OMSIE-P).

Un réexamen de cette note pourra être fait annuellement.

2. Critères d'examen des candidatures

L'examen des candidatures prend en compte différents critères comme les compétences démontrées de l'agent, son expérience, ses bilans d'entretien professionnel, l'avis des services donneur et receveur ainsi que les priorités légales définies à l'article 60 de la loi 84-16, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service (cf LDG).

Concernant les ouvriers d'Etat, priorité est également donnée à l'agent issu de la famille dans laquelle l'avis de vacance d'emploi a été ouvert, quel que soit son groupe de carrière.

3. Fonctions spécifiques

3.1 Fonctions de chef d'équipe

Les fonctions de chef d'équipe sont positionnées sur des fonctions tenues majoritairement par des ouvriers de l'Etat au niveau d'une subdivision, d'un atelier, d'une entité ou à un niveau équivalent ou supérieur dans l'organigramme du service concerné. L'équipe est composée d'au moins 5 agents. Dans les cas justifiés par la responsabilité et l'expertise du poste, des fonctions de chefs d'équipe encadrant un effectif moindre peuvent être reconnues.

La fonction de chef d'équipe est exclusive au sein d'une même équipe.

Par dérogation, la reconnaissance d'une fonction de chef d'équipe encadrant un ou plusieurs autres chefs d'équipe est autorisée pour les services dans lesquels le nombre de personnels à encadrer ou leur technicité nécessite une organisation en plusieurs équipes.

Toute nomination de chef d'équipe est subordonnée à l'existence d'une vacance budgétaire. Lors du départ d'un ouvrier titulaire d'une fonction de chef d'équipe, celle-ci est réintégrée dans le contingent des fonctions de chef d'équipe.

3.1.1 Ouverture d'un poste éligible à la fonction de chef d'équipe

La création ou la reconduction d'un poste éligible à la fonction de chef d'équipe est soumise obligatoirement à l'accord de l'autorité de gestion (sous-direction du personnel) qui vérifie notamment le niveau de responsabilité du poste et son positionnement dans l'organigramme,

Une fois la qualification reconnue, qu'il s'agisse d'une reconnaissance ou d'une reconduction, tout poste de chef d'équipe vacant doit faire l'objet d'un avis de vacance d'emploi (AVE) dans le cadre d'une campagne de mobilité au même titre que tout autre poste vacant.

3.1.2 Examen des candidatures

Les chefs d'équipe doivent posséder les connaissances et compétences professionnelles pour coordonner et animer l'activité d'une équipe, veiller à la qualité de l'exécution du travail et à la formation du personnel placé sous leur autorité.

Peuvent faire acte de candidature, les ouvriers de l'Etat de l'aviation civile justifiant de cinq années de service effectifs en qualité d'ouvrier de l'Etat à l'aviation civile ou à Météo-France et d'au moins deux ans dans le groupe VII.

Si le candidat retenu n'appartient pas à la famille professionnelle dans laquelle le poste est ouvert, il doit réussir un essai de changement de famille professionnelle, avant de pouvoir être affecté et nommé.

Un ouvrier de l'Etat sur une fonction de chef d'équipe, muté à sa demande sur un poste n'ayant pas cette qualification, perd le bénéfice de la fonction de chef d'équipe et la rémunération correspondante.

Si un poste de chef d'équipe est supprimé du fait d'une fermeture, d'une réorganisation ou d'une délocalisation de service, l'administration doit proposer, en priorité, à son titulaire une affectation sur un poste de chef d'équipe dans sa famille professionnelle ou à défaut dans une famille professionnelle de fonctions proches. Cette affectation ne doit pas donner lieu à une mutation géographique hors du département d'affectation initial de l'agent.

3.1.3 Formation obligatoire

Le candidat nommé pour la première fois sur un poste de chef d'équipe doit suivre une formation d'adaptation à cette fonction.

Le module de la formation ayant pour objet l'animation d'une équipe doit obligatoirement être suivi dans les douze mois qui suivent la prise de fonction.

L'ensemble des modules de la formation doit avoir été suivi dans les vingt-quatre mois qui suivent la prise de fonction. L'ouvrier exerçant une fonction de chef d'équipe devra suivre une formation de maintien de compétences tous les dix ans.

Le refus de suivre tout ou partie de ces formations entraîne la perte de la qualité de chef d'équipe.

3.2 Fonctions d'opérateur principal de maintenance, sécurité des infrastructures et équipements (OMSIE-P)

La création ou la reconduction d'un poste éligible à la fonction d'OMSIE-P est soumise obligatoirement à l'accord de l'autorité de gestion (sous-direction du personnel) qui vérifie notamment le périmètre d'activité, la prédominance des tâches de gestion et sa concordance avec la fiche de poste de référence.

Ces postes sont répertoriés sur une liste mise à jour par l'autorité de gestion.

Dans la famille OMSIE, l'accès à la hors catégorie C est ouvert aux seuls ouvriers affectés sur des postes OMSIE-Pⁱ.

4. Changement de famille et réorientation professionnelle

Tout ouvrier qui candidate sur un emploi dont la vacance est ouverte dans une famille professionnelle différente de la sienne doit être évalué par le pôle de compétence concerné.

L'objectif de cette évaluation est de :

- connaître le parcours professionnel de l'ouvrier et de sonder sa motivation,
- identifier avec lui les connaissances qu'il possède, en particulier celles faisant appel à des compétences transversales, c'est-à-dire réutilisables dans un domaine professionnel différent,
- mesurer l'écart entre les compétences requises pour accéder à la nouvelle famille et les compétences détenues par l'ouvrier au regard de la fiche professionnelle soit au moyen d'un QCM soit au moyen d'un essai adapté.

Sur la base de l'évaluation réalisée par le pôle de compétence, l'autorité de gestion (sous-direction du personnel) émet un avis favorable à la candidature et précise le type de procédure à mettre en œuvre entre :

- un processus simplifié appelé « changement de famille simple »
- et un processus approfondi appelé « réorientation professionnelle ».

4.1 Changement de famille

Un changement de famille correspond à un ouvrier pour lequel l'évaluation montre qu'il a les capacités d'évoluer dans sa nouvelle famille professionnelle. Un complément de formation peut être nécessaire pour le préparer à l'essai sans pour autant faire l'objet d'un processus de formation spécifique.

Le changement de famille est alors validé par la réussite à un essai professionnel dans la nouvelle famille professionnelle au même niveau de groupe que celui détenu par l'ouvrier.

L'affectation de l'agent sur le poste ne pourra intervenir avant sa réussite à l'essai de changement de famille.

Des dispenses d'essais pour un changement de famille professionnelle peuvent être accordées après accord de l'autorité de gestion (sous-direction des personnels) dans les cas suivants :

- lorsque l'ouvrier a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions par la commission de réforme,
- en cas de suppression de la famille professionnelle de l'ouvrier,
- en cas de suppression ou de fermeture de service ou d'un établissement ouvrier.

4.2 Réorientation professionnelle

La réorientation professionnelle fait l'objet d'un processus de formation particulier précisé dans la note 11-074 du 4 février 2011.

Elle correspond à l'acquisition de connaissances et de compétences techniques, qui nécessitent l'élaboration d'un programme de formation spécifique pouvant éventuellement comprendre des périodes d'immersion. Elle est validée par la réussite à un essai professionnel de même niveau de groupe que celui détenu par l'ouvrier dans sa famille professionnelle d'origine.

ⁱ Cet accès pourrait être étendu à l'ensemble des agents appartenant à la famille OMSIE dans le cadre du protocole social 2020-2024.