



Comité Technique de réseau de la DGAC du 8 juillet 2021

Fiche de présentation – Point n°2

Mesures d'accompagnement – Modernisation des fonctions support

Projet d'arrêté désignant des opérations de restructuration au sein de la direction générale de l'aviation civile ouvrant droit à divers dispositifs d'accompagnement

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Dans le cadre des réorganisations de ses fonctions support, la DGAC a prévu un ensemble d'outils pour accompagner les agents concernés.

Trois axes d'accompagnement – collectif, individuel et managérial – sont mis en place. Etroitement liés, ils sont mobilisés à travers une réunion de lancement détaillant le management du projet, puis à travers une série d'actions collectives, notamment des réunions d'information par région, qui permettent de détailler les actions proposées à chacun des agents impactés et de mieux cibler les besoins individuels. Les cellules d'écoute et d'accompagnement permettant de recueillir les besoins individuels viendront nourrir les nécessaires échanges entre managers, de façon à créer un cercle vertueux.

Ainsi, les actions collectives permettent de lancer et de cibler les actions individuelles ; les cellules d'écoute et d'accompagnement, le recueil des besoins individuels et l'animation d'échanges entre les managers favorisent un management vertueux des équipes et également l'accompagnement spécifique des managers ; et les échanges entre managers et la prise en compte de leurs retours renforcent à leur tour les actions collectives.

1. Actions collectives

- Réunion de lancement et de présentation du projet Modernisation des fonctions support (MFS). Cette réunion, sous forme webinaire, permettra à chacun d'appréhender le projet dans sa globalité et de s'insérer individuellement dans le processus.
- Réunions de l'équipe projet programmées localement.
- Participation des conseillers mobilités carrière (CMC) aux réunions de présentation sur le terrain.
- Appui des CMC à la diffusion de l'information et animation de réunions périodiques auprès de l'ensemble des collectifs de travail.
- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement (2h hebdomadaires).
- Mise en place d'actions de management des connaissances en tant que de besoin.
- Mise en œuvre de coaching d'équipes en fonction des besoins et de l'impact de la réorganisation sur les sites.

Une lettre d'information sera adressée régulièrement à l'ensemble des agents concernés par ce projet. Elle est la garante d'un même niveau d'information pour tous et rappellera à ce titre notamment l'état d'avancement du projet, son calendrier, les interlocuteurs, les mesures d'accompagnement individuelles. Les agents auront également accès à l'information permanente sur l'intranet DGAC au sein d'une rubrique dédiée.

2. Actions individuelles

Principe : Accompagner l'ensemble des agents avec un accompagnement renforcé pour les agents susceptibles d'exercer des missions éloignées de leurs métiers actuels.

- Accompagnement individuel par les CMC (conseillers mobilités carrière) avec accompagnement renforcé en cas de reconversion. Ces entretiens permettront d'affiner les autres besoins (bilans de compétence, coachings, formations, immersions sur site, ...).
- Bilan de compétences.
- Coachings individuels.
- Formations : formations de reconversions métier (environ 10/15 jours) et formations de professionnalisation (5 jours).
- Immersions, découverte du métier et du site.

3. Actions managériales

Principe : en plus des actions individuelles spécifiques listées plus haut, qui sont à destination des managers en tant qu'agents, l'accompagnement prévoit de réaliser des entretiens individuels avec les managers permettant d'aborder les problématiques spécifiques liées au management des équipes dans le cadre de cette réorganisation. Cet accompagnement aura pour objectif de renforcer l'appropriation du nouveau modèle par les managers afin d'en permettre la bonne implémentation à toutes les échelles.

- Animation par les CMC (conseillers mobilités carrière), la mission KM (Knowledge Management) et la conseillère cadre dirigeants de réseaux de pairs pour les encadrants (notamment chefs GR (Gestion des ressources) et SA (Service administratif)) avec une fréquence calée sur la cellule d'écoute.
- Identification d'interlocuteurs dédiés pour les problématiques de management.
- Mise en place d'actions de co-développement en tant que de besoin.

PROJET D'ARRETE

L'objet du présent projet d'arrêté est d'ouvrir un certain nombre de dispositifs d'accompagnement des agents lors de la mise en œuvre de la modernisation des fonctions support de la DGAC.

Les réorganisations des services de la direction du transport aérien, du secrétariat général, de la direction des services de la navigation aérienne, de la direction de la sécurité de l'aviation civile, du service technique de l'aviation civile, du service national d'ingénierie aéroportuaire, du service des systèmes d'information et de la modernisation et du service de la gestion des taxes aéroportuaires intervenues à cette occasion sont reconnues comme des opérations de restructuration permettant l'activation de ces dispositifs d'accompagnement.

En effet, tout agent exerçant des fonctions support au sein des services administratifs ou des départements ressources dans les directions et les services concernés a vocation à rejoindre le secrétariat interrégional de son bassin géographique ou un pôle achats ou le pôle formation continue transverse.

Ainsi, le projet d'arrêté ouvre droit pour chaque emploi et fonction de la direction générale de l'aviation civile impacté par la création des secrétariats interrégionaux, des pôles achats, du pôle formation continue transverse et du pôle médical, aux primes, indemnités et dispositifs suivants :

- **La prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint**, prévues par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008, pour les fonctionnaires, contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les ouvriers des parcs et ateliers ;
- **l'indemnité de départ volontaire**, prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, pour les fonctionnaires, contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les ouvriers des parcs et ateliers ;
- **l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle**, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019, pour les fonctionnaires, contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les ouvriers des parcs et ateliers ;
- **le complément indemnitaire d'accompagnement**, dans les conditions prévues par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014, pour les fonctionnaires ;
- **pour la mise en œuvre d'un projet professionnel en vue d'exercer un nouveau métier** au sein des secteurs public ou privé, dans les conditions fixées par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 pour les fonctionnaires :
 - **un accompagnement pour un projet de mobilité,**
 - **un accès prioritaire à des actions de formation,**
 - **un congé de transition professionnelle ;**
- **La prolongation du détachement dans un emploi fonctionnel, la conservation à titre personnel du bénéfice de l'emploi fonctionnel précédemment détenu**, selon les dispositions du décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019, pour les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de catégorie A

Le projet d'arrêté prévoit l'ouverture du bénéfice de ces dispositifs pendant une durée de trois ans à compter du lendemain de la publication de ce texte.