

GUIDE DE LA MOBILITÉ TSEEAC

Ce guide a pour but de répondre à toutes les questions que vous pouvez vous poser sur les mutations (instances, critères, démarches, déroulement d'une demande...)

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à joindre vos représentants :

Eric Lallis (06.50.26.65.57 - eric.lallis@aviation-civile.gouv.fr)

Marion Bridet (06.60.41.80.94 - marion.bridet@aviation-civile.gouv.fr)

Jean-Paul PALOC (06.84.10.53.96 - jean-paul.paloc@enac.fr)

Sandrine Pegoraro (06.17.65.38.56 - sandrine.pegoraro@aviation-civile.gouv.fr)

Avis de Vacances d'Emploi

Il y a chaque année **2 campagnes d'AVE**. Des campagnes intermédiaires peuvent être organisées, mais ces dernières concernent, sauf exception, uniquement des postes d'encadrement.

Comment se déroule une campagne d'AVE ?

SDPⁱ envoie une circulaire à toutes les directions, services et gestionnaires qui définit le calendrier des opérations. Les gestionnaires de proximité, après validation des responsables de service, font remonter à leur Échelon Central leur expression de besoins d'ouverture de postes, chaque demande devant être argumentée.

Les AVE et les argumentaires sont étudiées par SDP (en collaboration avec SDRHⁱⁱ), la mission GPEECⁱⁱⁱ et les représentants des directions et services.

Après arbitrage, les AVE retenus sont diffusés par mail par les gestionnaires de corps à l'ensemble des services et sont également disponibles sur le site Bravo Victor (rubrique Vie pratique / Mobilité). Des mises à jour (ouvertures de nouveaux postes, fermeture d'AVE...) sont possibles durant la campagne.

Les candidatures sont examinées en CAP (Commission Administrative Paritaire).

Quels sont les types de postes ?

Il y a 2 types de postes : les *postes à profil et d'encadrement* et tous les autres.

- Les postes sont accessibles à tous les agents, si ceux-ci respectent les critères : c'est la règle de la polyvalence.
- Les *postes dits à profil* :
 - o postes nécessitant certaines qualités particulières, des critères, autres que la seule ancienneté, entrent alors en jeu comme le parcours de l'agent. Exemple de poste à profil : CTE (Contrôleur Technique d'Exploitation).
 - o *postes à recouvrement* et *postes d'encadrement* donnant accès à l'emploi fonctionnel RTAC^{iv} (2^e qualification souhaitée) ou CTAC^v/CSTAC^{vi} (2^e qualification exigée).

Comment postuler ?

Les candidatures doivent être transmises à la DSNA/SDRH directement par l'agent sous sa responsabilité, avant la date limite, via l'application « SiRH^{vii} Agents » disponible sur le portail Bravo Victor. En cas de problème technique, il est possible de postuler par fax (au 01.69.57.67.81). À charge à l'agent de vérifier que sa demande a bien été prise en compte.

Dans le cas de postes à profil (chef de sub, assistant de sub..., l'agent doit joindre à sa demande *une lettre de motivation* et un *CV*. Ceux-ci seront étudiés en CAP.

Dans le cas des postes liés au contrôle (contrôleur, adjoint chef CA, instructeur régional), l'agent doit fournir un certificat d'aptitude médicale valide.

Pour mémoire, les départs outremer font l'objet de visites d'aptitude spécifiques à réaliser auprès du médecin de prévention.

Le nombre de candidatures n'est pas limité.



Quels sont les critères pour postuler ?

Il faut avoir minimum **3 ans** d'ancienneté sur son poste (**5 ans** pour une première affectation suite à sortie ENAC, L41-39-2 et 41-39-3, ou EP). Les dates de références pour le calcul des anciennetés requises sont les suivantes :

- 31 décembre de l'année N pour les CAP de printemps de l'année N ;
- 30 juin de l'année N+1 pour les CAP d'automne de l'année N.

Calcul de l'ancienneté dans certains cas particulier :

- Mutation suite à arrêt de formation vers une qualification : la moitié de la durée de l'affectation précédente est prise en compte (dans la limite de 9 mois) dans l'ancienneté du nouveau poste ;
- Congé parental : la première année est reprise en totalité, les années suivantes pour moitié uniquement ;
- Détachement / mise à disposition : l'agent conserve l'intégralité de son ancienneté ;
- Mutation suite à restructuration de service : l'ancienneté sur le poste précédent est reprise ;
- Disponibilité : l'agent n'a pas de droit à l'avancement, donc aucune ancienneté n'est comptabilisée.

Concernant les postes de contrôleur, il est exigé 3 ans de détention de la qualification pour pouvoir postuler.

Pour les retour d'outremer, dans le cas de postes avec durée de séjour limitée : l'agent peut postuler sur des postes à compter d'un an avant la date d'échéance de son dernier séjour. Il doit se porter candidat sur un minimum de 3 postes. Si l'agent n'est retenu sur aucun des postes sur lesquels il a postulé, l'administration lui propose 3 postes en tenant compte de ses préférences géographiques.

Dossier social :

Pour des raisons familiales, de santé... Un agent peut être amené à devoir demander une mutation hors des critères habituels. Il doit alors prendre contact avec l'assistante sociale de rattachement et constituer un *dossier social*. Il est exigé de l'agent de postuler sur plusieurs AVE ouverts dans la zone géographique souhaitée. Son dossier est ensuite étudié en CAP, qui peut être amenée à déroger aux critères, notamment au critère d'ancienneté.

Ce sont les assistantes sociales ou les médecins qui définissent le niveau d'urgence des dossiers, et non pas l'administration ou la CAP.

En cas de restructuration de service, l'agent garde l'ancienneté acquise sur son poste d'origine.

Remarques :

- Dans le cadre d'une progression hiérarchique dans le même service, la durée minimale de tenue de poste peut être réduite à moins de 3 ans.
- À titre dérogatoire, la mutation d'un agent n'ayant pas l'ancienneté requise sur son poste peut être proposée par la CAP s'il candidate sur un AVE non pourvu depuis au moins une campagne de mobilité.

Calendrier :

La liste d'AVE indique la date limite de candidature et de modification ainsi que les dates des différentes CAP et CPE. Une campagne de mutation *dure 3 semaines*.

Les candidatures doivent se faire avant la date limite de candidature, seule la date d'inscription par internet ou par télécopie faisant foi.

Passée la date limite de candidature, il n'est plus possible de modifier ou de supprimer *partiellement* ses candidatures, seule l'annulation de toutes ses candidatures l'est, ceci jusqu'à la date limite d'annulation (environ 2 jours avant la date de la CAP).

Une fois la CAP passée, la date de mutation pour les agents retenus (hors agents opérationnels) est le **1^{er} avril** pour la campagne d'automne et le **1^{er} septembre** pour la campagne de printemps. À noter que cette date peut être modifiée si un **accord** entre l'agent concerné et les chefs de service donneur et receveur est trouvé.



Commission Administrative Paritaire

Pour chaque campagne d'AVE, la CAP se réunit 2 fois. Elle comprend des membres de l'administration (SDRH) et des représentants des OS à parité (égalité du nombre de votes).

Les deux réunions de CAP :

- **La CAP à recouvrement**, qui se tient *avant la CAP de corps*, ne traite que des postes à recouvrement (proposés à plusieurs corps). Pour chaque poste, elle nomme parmi les TSEEAC, celui dont le dossier sera examiné en CPE.
- **La CAP de corps** se tient après la CPE et nomme les candidats sélectionnés pour chaque AVE.

Quels sont les critères utilisés en CAP ?

- Pour la plupart des postes proposés en CAP de corps, l'ancienneté sur le dernier poste est le principal critère pris en compte.
- Pour les postes d'encadrement ou à profil, le parcours de l'agent et ses compétences sont pris en compte.
- La CAP s'attache à respecter au mieux les souhaits de priorité dans les choix exprimés par les agents lors de leur candidature. Cependant, ce n'est pas toujours le cas. Sont également pris en compte les dossiers sociaux, les candidatures conjointes...

Si un AVE a reçu uniquement des candidatures d'agents ne répondant pas aux critères, il peut ne pas être attribué et est dit « non pourvu ».

La date de mutation effective d'un agent se décide entre le service donneur et le service receveur. Sauf exception, la mutation s'effectue dans les **12 mois suivants la CAP** à l'origine de la décision.

La CAP d'avancement :

La CAP de printemps fait également office de CAP d'avancement. Elle nomme les agents pouvant changer de grade (de la classe normale vers la classe principale et de la classe principale vers la classe exceptionnelle).

Actuellement les « **taux promus/promouvables** », qui fixent le nombre d'agents qui pourront être promus, ne permettent pas de promouvoir tous les agents proposables. Ils s'appliquent aux deux changements de grade.

SDRH a donc fixé les critères suivants :

- 1) l'ancienneté dans le grade,
- 2) l'ancienneté de détention de qualification,
- 3) l'âge.

En 2015, l'administration a ajouté des critères subsidiaires pour le passage au grade Principal : les TSEEAC en scolarité ICNA ou IEEAC ne sont pas retenus, les non-promus de l'année précédente passent au grade supérieur au titre du 1er critère d'ancienneté dans le grade...

FO, en désaccord total avec le principe des taux pro/pro aux TSEEAC, n'a validé aucun de ces critères !



Commission de Pourvoi aux Emploi

La CPE se tient après que les CAP à recouvrement de chaque corps se soient tenues. Cette commission réunit uniquement des membres de l'administration. Aucune OS ne participe aux délibérations. Le but de la CPE est de choisir parmi les candidats de chaque corps.

Le fait que la CPE se tienne entre la CAP à recouvrement et la CAP de corps permet aux agents qui ne sont pas retenus sur un poste à recouvrement de pouvoir postuler aussi en CAP de corps.

Autres renseignements

Un agent peut bénéficier d'une *aide pour les frais de changement de résidence* s'il n'en a pas déjà bénéficié au cours des 5 dernières années. La demande se fait auprès du service receveur.

Dans le cas où un agent quitte un poste fonctionnel pour un autre poste fonctionnel, celui-ci conserve son détachement dans son emploi fonctionnel.

Une fois retenu en CAP ou en CPE, l'agent *doit respecter la décision de mutation*. En cas de refus de rejoindre le nouveau poste, l'agent sera **interdit de mutation pendant 5 ans**.

Liens

Les campagnes d'AVE ainsi que les résultats des CAP/CPE sont disponibles à cette adresse :

<http://www.fodgac.fr/fr/snna/tseeac/ave-cap-tseeac/>

Consultez notre tract sur les « taux pro/pro » à l'adresse suivante :

http://www.fodgac.fr/media/pdf_files/FO_SNNA_taux_pro-pro_06_11_14.pdf

et notre tract sur les emplois fonctionnels :

http://www.fodgac.fr/media/pdf_files/2016-10-10_Com_emplois_fonctionnels_octobre_2016.pdf

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>

ⁱ SDP : Sous-Direction des Personnels

ⁱⁱ SDRH : Sous-Direction des Ressources Humaines

ⁱⁱⁱ GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

^{iv} RTAC : Responsable Technique de l'Aviation Civile

^v CTAC : Cadre Technique de l'Aviation Civile

^{vi} CSTAC : Cadre Supérieur Technique de l'Aviation Civile

^{vii} SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines

