



MINISTÈRE DES TRANSPORTS

Liberté
Égalité
Fraternité



Paris, le 18 février 2026

Direction des services de la navigation aérienne

Nos réf. : 26 032 DSNA/D

NOTE D'INFORMATION TECHNIQUE

Affaire suivie par : Michel THEODORE

michel.theodore@aviation-civile.gouv.fr

Tél. : 01 69 57 67 51

Objet : Note d'Information Technique Relative à la mise en doute des compétences d'un agent détenant une licence ANSO

Contexte :

Cette note est prise en application de l'arrêté du 28 avril 2025 modifié fixant les modalités de délivrance de la licence d'opérateur des services de la navigation aérienne requise pour les TSEEAC.

Approbation du document		
	Fonction	Nom
Rédaction	Chef de division formation TSEEAC à la SDRH	Michel THEODORE
Vérification	Chef de subdivision Instruction du SIA	Yann BELLARBRE
Vérification	Réfèrent formation - Procédures de vol aux instruments	Nicolas LEGRAND
Approbation	Cheffe du département formation à la SDRH	Céline JACQUEMARD

Suivi des modifications			
Version	Date	Motif des changements	Chapitres
V1.0	28/05/2025	Création du document	Tous
V1.1	17/02/2026	Ajout du paragraphe de l'Exécution de la NIT	4

Lieu de stockage du document
GEODE
GEODE / Espace de publication DSNA / Documents / S2 - Gestion RH et compétences / Formation des Personnels Techniques / Métiers hors contrôle et hors maintenance / Licence ANSO

Définitions/Glossaire	

Table des matières

1.	GENERALITES	3
2.	DEROULE DE LA PROCEDURE.....	3
3.	COMMISSION DE MISE EN DOUTE DES COMPETENCES	4
4.	EXECUTION	4
5.	ENTREE EN VIGUEUR.....	4

1. GENERALITES

Prise en application de l'article 5 de l'arrêté du 28 avril 2025 modifié fixant les modalités de délivrance, suspension et retrait de la licence d'opérateur des services de la navigation aérienne, la procédure de mise en doute des compétences a pour objectif de traiter les cas des agents qui, selon eux ou selon leurs collègues, éprouvent des difficultés à exercer les privilèges de leur licence. Les difficultés de l'agent peuvent être d'ordre théorique ou pratique. Cette procédure ne peut être utilisée pour traiter des situations de tensions individuelles ou collectives portant sur des sujets techniques, opérationnels ou humains. Les procédures décrites ci-dessous, ne font pas obstacle aux règles d'exercice de l'autorité hiérarchique conformément aux textes en vigueur dans la fonction publique.

La procédure décrite ci-dessous, ne fait pas obstacle aux règles d'exercice de l'autorité hiérarchique conformément aux textes en vigueur dans la fonction publique.

2. DEROULE DE LA PROCEDURE

2.1. Premier niveau

Dans un premier temps, une recherche de solution est tentée entre l'agent, assisté de la personne de son choix s'il souhaite être accompagné, et son supérieur hiérarchique.

Ce niveau constitue des actions préalables à la mise en doute des compétences. Il vise à rechercher et trouver des solutions aux difficultés qui sont perçues par lui-même ou par un collègue. Ces interventions ne sont pas tracées, en dehors des éventuels documents pour mener à bien les actions identifiées pour solutionner les difficultés constatées. La persistance dans les difficultés rencontrées impose la mise en doute des compétences et nécessite de mettre en action le deuxième niveau.

2.2. Second Niveau

Ce niveau d'intervention fait intervenir le chef d'entité après information par le supérieur hiérarchique de l'agent concerné, que le niveau 1 d'intervention n'a pas apporté les résultats escomptés.

Le chef d'entité peut aussi directement initier ce niveau d'intervention, si des faits avérés et concordants amènent à mettre directement en doute les compétences de l'agent concerné.

Enfin, un agent qui éprouverait des difficultés particulièrement importantes peut lui-même demander à ce que le niveau 2 de la procédure soit mis en œuvre, sans avoir recours au préalable au niveau 1.

Le chef d'entité réunit formellement et au plus tôt les parties concernées (en particulier l'agent en difficulté et son encadrement) pour effectuer l'analyse de la situation et rechercher les solutions possibles. L'agent en difficulté peut se faire assister par un collègue ou un représentant des personnels de son choix.

A ce stade, les solutions ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord de l'agent concerné. Elles peuvent consister, par exemple en :

une formation complémentaire particulière
et/ou une assistance du type « soutien psychologique » ou coaching.

Toute solution retenue fera l'objet d'une prise de décision formelle au niveau du service.

Dans le cas où l'agent concerné refuse les solutions proposées, ou ne reconnaît pas le bien-fondé de cette mise en doute des compétences, ou si les mesures prises d'un commun accord n'apportent pas les résultats escomptés, le chef d'entité met en œuvre le niveau 3 d'intervention. L'agent est alors mis à la disposition du service dans l'attente de l'issue de la procédure.

Le service prévient SDRH/Gestion et Formation d'une initiative de mise en doute des compétences.

2.3. Troisième niveau

Si aucune solution satisfaisante n'a pu être trouvée au premier niveau et deuxième niveau, un troisième niveau d'action est engagé et le cas est examiné par une commission instituée à cet effet (cf. paragraphe 3).

Le service constitue un dossier dont il communique une copie à l'agent, par courrier, dans lequel il est informé de sa transmission à la commission et qu'il peut se faire assister de la personne de son choix devant celle-ci.

La commission régulièrement constituée examine les éléments fournis et auditionne l'agent éventuellement assisté de la personne de son choix. Le président donne la parole en dernier lieu à l'agent.

La commission délibère en l'absence de l'agent et rend un avis sur les suites administratives, notamment sur la suspension ou le retrait de certaines ou de toutes les qualifications de la licence de l'agent. La commission peut assortir son avis de conditions particulières de récupération de ces qualifications.

L'avis est pris à la majorité des voix de ses membres. Le président dispose d'une voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

La décision est communiquée à l'agent, qui peut le cas échéant exercer un recours de cette décision.

Ce recours est notifié au président de la Commission de mise en doute des compétences dans un délai d'un mois suivant la notification à l'agent de la décision prise par l'autorité compétente. La commission examine à nouveau la situation de l'agent, et notamment au regard des nouveaux éléments apportés par l'agent lors de son recours. Après délibération de la commission, un avis est à nouveau rendu par la commission et la décision est notifiée à l'agent.

3. COMMISSION DE MISE EN DOUTE DES COMPETENCES

Pour chaque situation nécessitant un traitement de mise en doute des compétences de niveau 2, le directeur des services de la navigation aérienne crée une commission de mise en doute des compétences en fonction du domaine de la licence ANSO détenu par l'agent.

Elle est constituée d'un président et d'un vice-président permanents nommés par le directeur des services de la navigation aérienne. Elle se compose des membres proposés par le président et nommés par le directeur des services de la navigation aérienne, elle comprend un représentant du service d'appartenance de l'agent, un représentant de SDRH, d'un agent détenteur d'une licence ANSO de niveau 3 et d'un autre agent détenteur d'une licence ANSO.

4. EXECUTION

Le sous-directeur des ressources humaines de la direction des services de la navigation aérienne est chargé de la suspension et du retrait de la licence ANSO d'un agent.

5. ENTREE EN VIGUEUR

Cette note entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2025.

Frédéric GUIGNIER

A blue ink signature of Frédéric Guignier, consisting of a large, stylized 'F' and 'G' intertwined.

Directeur des Services de la Navigation Aérienne