

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transition écologique et de
la cohésion des territoires

Direction générale de l'aviation civile

Secrétariat général

Sous-direction des compétences et des
ressources humaines

Bureau de la réglementation des
personnels, du dialogue social et de la
prévention des risques professionnels

Note de gestion du 25 juillet 2022 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de
suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail

NOR : TREA2221843N

(Texte non paru au journal officiel)

La secrétaire générale de la direction générale de l'aviation civile à

Pour attribution :

- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
- Direction du transport aérien (DTA)
- Direction des services de la navigation aérienne (DSNA)
- Direction de la sécurité de l'aviation civile (DSAC)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Service technique de l'aviation civile (STAC)
- Service de gestion des taxes aéroportuaires (SGTA)
- Direction du numérique (DNUM)
- Direction de la technique et de l'innovation (DTI)
- Direction des opérations (DO)
- Direction de l'aviation civile Nouvelle-Calédonie (DAC / NC)
- Service d'Etat de l'aviation civile Polynésie française (SEAC / PF)
- Service d'Etat de l'aviation civile Wallis et Futuna (SEAC / WF)
- Organisme de contrôle en vol (OCV)
- Mission de l'aviation légère, générale et des hélicoptères (MALGH)
- Secrétariat général de la direction générale de l'aviation civile (SG / DGAC)
- Centres en route de la navigation aérienne (CRNA)
- Services de la navigation aérienne (SNA)
- Directions de la sécurité de l'aviation civile interrégionales (DSAC-IR)
- Secrétariats interrégionaux (SIR)
- Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC)
- Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile (BEA)
- Agence Comptable du Budget Annexe « Contrôle et Exploitation Aériens » (ACBACEA)

Pour information : Secrétariat général du ministère de la transition écologique et de la cohésion
des territoires

Résumé : La présente note a pour objet de préciser les modalités de création, les compétences et le fonctionnement des comités de suivi locaux au sein de la DGAC, de l'ENAC et du BEA ainsi que de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

Catégorie : Directive adressée par les ministres aux services chargés de leur application	Domaine Administration
Type : Instruction du gouvernement Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>	et / ou Instruction aux services déconcentrés Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>
Mots clés (liste fermée) : Aviation civile	Autres mots clés (libres) : Ressources humaines
Texte(s) de référence :	
Circulaire(s) abrogée(s) : Circulaire n°15-412 du 8 décembre 2015 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail ; Circulaire n°19-245 du 25 octobre 2019 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.	
Date de mise en application : Immédiate	
Opposabilité concomitante : Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/> <i>La « circulaire » est rendue opposable à la date indiquée sur le BO du pôle ministériel à l'onglet <u>Documents opposables</u>.</i>	
Pièce(s) annexe(s) :	
N° d'homologation Cerfa :	
Publication : Circulaires.gouv.fr <input type="checkbox"/>	Bulletin Officiel <input checked="" type="checkbox"/>

La présente note abroge la circulaire n°15-412 du 8 décembre 2015 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail et la circulaire n°19-245 du 25 octobre 2019 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

Elle a pour objet de préciser les modalités de création, les compétences et le fonctionnement des comités de suivi locaux au sein de la DGAC, de l'ENAC et du BEA ainsi que de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

I- Les comités de suivi locaux

I-1/ Création

Un comité local de suivi est institué auprès de chaque directeur ou chef de service de la direction générale de l'aviation civile, à l'école nationale de l'aviation civile et au bureau d'enquêtes et d'analyses.

Il est présidé par l'autorité compétente mentionnée ci-dessus ou son représentant.

La décision de création et de composition du comité de suivi local est établie sur la base du modèle ci-joint. Une copie est transmise au Secrétariat général (sous-direction des compétences et des ressources humaines, bureau de la réglementation des personnels, du dialogue social et de la prévention des risques professionnels).

I-2/ Missions

Les comités de suivi locaux sont investis d'une double compétence qu'ils exercent dans des configurations différentes :

a- Le suivi de la gestion des agents en situation de congé pour raison de santé, de handicap nécessitant un aménagement de poste et plus largement toutes les situations présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Le suivi exercé par le comité a pour objectif de prévenir les difficultés d'ordre professionnel (exemple : absentéisme fréquent nécessitant régularisation ; démotivation au travail ; difficultés liées aux changements...), administratif, financier et social inhérentes aux situations sus citées, de tous les agents, en coordonnant les interventions des différents acteurs dans le respect de la déontologie de chacun.

Ce suivi s'opère, en complément de celui qu'exerce chaque acteur dans son domaine de compétence notamment, dans les situations suivantes :

- Adaptation de l'environnement de travail pour les agents en situation de handicap,
- retour après un arrêt maladie prolongé (CLM - CLD - CGM - AT),
- congés pour raison de santé de plus de 60 jours,
- reclassement professionnel,
- aménagement de poste conséquent,
- saisine tardive du conseil médical.
- risque de désinsertion professionnelle

Cas particulier de l'agent dont la situation de handicap nécessite un aménagement spécifique. Dans ce cadre, il convient, sur préconisation et en collaboration avec le médecin du travail et le cas échéant en lien avec la référente nationale handicap, d'évaluer la situation de l'agent concerné afin de favoriser son intégration en étudiant les besoins en termes d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel, de formation spécifique, de travaux d'accessibilité à l'environnement professionnel. (Cf :procédures spécifiques de recrutement et de maintien dans l'emploi, consultables sur Bravo Victor).

b- L'instruction des situations individuelles de souffrance au travail

Lors d'un signalement de souffrance au travail, le directeur ou le chef de service rencontre le ou les agent(s) concerné(s) et propose des solutions.

Si les solutions proposées n'aboutissent pas à l'amélioration de la situation ou si aucune solution n'est trouvée, l'autorité compétente convoque le comité de suivi local, dans sa configuration « instruction des situations de souffrance au travail ».

L'objectif du comité est de proposer la résolution des cas de souffrance au travail par la mise en œuvre de solutions applicables localement.

Le ou les agents concernés peuvent, à leur demande, être entendus et/ou se faire représenter en début de séance. L'agent et son représentant ne participent pas aux débats qui suivent.

Après analyse du dossier, le comité propose des actions sur le plan local. Dans le mois qui suit, l'autorité compétente en informe l'agent, et élabore en concertation avec lui le plan de mise en œuvre.

Six mois après la réunion du CSL, le chef de service dresse un bilan des actions retenues et le transmet aux participants. Dans l'hypothèse où il estime que des actions complémentaires doivent être mises en œuvre, il doit convoquer un nouveau comité.

I-3/ Composition

En plus de l'autorité compétente mentionnée au 1-2, il est composé :

- du médecin du travail,
- de l'infirmier du travail,
- de l'assistant de service social,
- du chef du SIR, du responsable RH ou son représentant,
- du chef de la division RH du SIR, le cas échéant
- de l'assistant de prévention compétent pour le service ou, en son absence, du conseiller régional de prévention,
- et de tout expert interne ou externe utile à l'évaluation de la situation.

Les membres de ce comité sont ceux qui ont la charge du suivi de l'agent dans leur champ de compétences.

Dans son fonctionnement, au titre de l'instruction des situations individuelles de souffrance au travail, le comité de suivi local comprend en plus, le secrétaire de la formation spécialisée du comité social d'administration (FS de CSA)¹ concernée.

¹ Secrétaire du CHSCT jusqu'au 31/12/2022

Les membres de ce comité sont soumis au secret professionnel.

I-4/ Modalités de fonctionnement

a - Périodicité des réunions

Les comités de suivi locaux se réunissent en tant que de besoin et au minimum une fois par semestre, en configuration classique.

Le chef ou le directeur du service peut prévoir que le comité tienne ses réunions dans les deux configurations précisées supra aux points 1-3-a) et 1-3-b) de façon consécutive afin de minimiser les déplacements.

De même, il pourra être prévu de tenir les comités de suivi locaux en visioconférence sous réserve de l'accord préalable des participants et du respect des conditions suivantes :

- seuls les membres du comité assistent à la visioconférence,
- le respect tout au long de la séance des règles de fonctionnement prévues à ce paragraphe,
- chaque membre siégeant doit pouvoir participer au débat, le système doit ainsi retransmettre au président les signes d'un membre demandant la parole. Il doit aussi assurer la diffusion simultanée à chacune des personnes participant à la réunion des propos tenus par l'une d'entre elles.

b - Secrétariat

Le président du CSL ou le membre du CSL qu'il désigne assure le secrétariat du comité de suivi local.

c - Convocation

Le président du CSL convoque les membres du comité de suivi local sous sa forme suivi de gestion des congés pour raison de santé, handicap et maintien dans l'emploi un mois avant la tenue de la réunion.

Sous sa forme instruction des situations individuelles de souffrance le délai entre la saisine et la réunion est le plus court possible dans la limite du respect d'un délai d'instruction nécessaire à chaque membre. Il n'excède pas deux mois sauf si les besoins d'une enquête administrative approfondie le nécessitent.

Le ou les agent(s) dont le dossier doit être évoqué lors du comité de suivi local est (sont) informé(s) de cette réunion lorsque celui-ci examine des situations individuelles de souffrance au travail.

d - Saisine

Outre le chef ou le directeur de service, le comité de suivi local peut être saisi par l'un de ses membres s'il estime que la situation relève du comité.

Dans les cas de situations individuelles de souffrance au travail, le comité peut également être saisi par un représentant des personnels.

e - Recours à une étude

Le comité de suivi local peut, à l'appréciation de ses membres, demander le recours à une étude complémentaire interne ou externe afin de permettre la résolution du problème étudié.

f - Bilan annuel d'activité

Un bilan annuel d'activité sera réalisé et transmis au Secrétariat général (sous-direction des compétences et des ressources humaines). Il sera également communiqué pour information au à la FS ou, à défaut de FS, au CSA du service ou de la direction concerné(e).

Une compilation de l'ensemble des bilans annuels des comités de suivi locaux sera transmise au sous-directeur des compétences et des ressources humaines (RDSP) et présentée à la FS du CSA-R².

g- Règlement intérieur

Le comité de suivi local établit son règlement intérieur précisant notamment les règles d'organisation des séances, la convocation des membres, les règles de suppléance, le respect de la confidentialité des débats et les règles de déontologie.

h - Cas particuliers

Dans le cas où l'autorité compétente serait elle-même impliquée dans un signalement de souffrance au travail, l'un des membres du comité de suivi local pourra saisir la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

II- La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail

Une cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail est instituée au sein de la direction générale de l'aviation civile. Elle est présidée par le secrétaire général ou son représentant.

2 Pour toutes les références à la FS de CSA-R : CHSCT-R jusqu'au 31/12/2022

II-1/ Mission

La mission de cette cellule est d'analyser et régler les situations individuelles de souffrance au travail dans les deux cas suivants :

a) Les situations qui impliquent directement l'autorité compétente localement ;

Dans ce cas, cette dernière ainsi qu'un agent de la DGAC désigné par la personne en situation de souffrance (cet agent pouvant être un représentant des personnels) peuvent, à leur demande, être entendus par la cellule.

b) Les situations qui n'ont pu faire l'objet d'une résolution lors d'un examen par le comité de suivi local concerné ;

Dans ce cas, le directeur ou chef de service et le secrétaire de la FS, ou à défaut de FS, du CSA concerné participeront à la séance de la cellule.

Dans les deux cas, les délais de traitement des dossiers fixés pour les comités de suivi locaux s'appliquent à la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

S'agissant des propositions d'actions émises par la cellule nationale, il reviendra au Secrétaire Général, le cas échéant en concertation avec le directeur général, de présenter une solution à l'agent parmi celles étudiées par la cellule.

II-2/ Composition

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail comprend, outre le Président, les membres suivants :

- La sous-directrice des compétences et des ressources humaines ou son représentant,
- Le sous-directeur des ressources humaines de la DSNA ou son représentant,
- Le directeur des ressources et compétences de la DSAC ou son représentant,
- Le médecin coordonnateur de la DGAC ou son représentant,
- Le conseiller technique de service social ou son représentant,
- Le conseiller national de prévention ou son représentant,
- Le secrétaire de la FS du CSA-R DGAC ou son suppléant,
- Un représentant des personnels siégeant en FS du CSA-R DGAC, tiré au sort, en dehors de l'organisation syndicale qui assure le secrétariat de cette instance.
- et de tout expert interne ou externe utile à l'évaluation de la situation.

Les membres de cette cellule sont soumis au secret professionnel

II-3- Modalités de fonctionnement

a - Périodicité des réunions

Le délai entre la saisine et la réunion est le plus court possible dans la limite du respect d'un délai d'instruction nécessaire à chaque membre. Il n'excède pas deux mois sauf si les besoins d'une enquête administrative approfondie le nécessitent.

Le ou les agent(s) dont le dossier doit être évoqué lors de la réunion de la cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail est (sont) informé(s) de cette réunion.

b - Secrétariat

La sous-direction des compétences et des ressources humaines (bureau de la réglementation des personnels, du dialogue social et de la prévention des risques professionnels) assure le secrétariat de la cellule.

c - Convocation

Le Président convoque les membres de la cellule.

d - Saisine

Les modalités de saisine seront différentes selon les cas :

- lorsqu'une solution n'a pas pu être trouvée localement, le président du comité de suivi local saisit obligatoirement la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail ;

- dans le cas où l'autorité compétente est impliquée, la cellule nationale peut être saisie par l'un des membres du CSL.

e - Recours à une étude

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail peut, à l'appréciation de ses membres, demander une étude complémentaire interne ou externe afin de permettre la résolution du problème étudié.

De même, il pourra être fait appel aux inspecteurs du CGEDD en tant que conseil pour les solutions à proposer.

f- Règlement intérieur

La cellule nationale d'instruction des situations individuelles de souffrance au travail établit son règlement intérieur précisant notamment les règles d'organisation des séances, la convocation des membres, les règles de suppléance, le respect de la confidentialité des débats et les règles de déontologie.

g- Bilan

Le Secrétaire général fait un rapport annuel au Directeur général sur l'activité de la cellule nationale et le présente en CSA-R DGAC.

III/ Création d'un comité de suivi de la qualité de vie au travail

Le dispositif de suivi des situations individuelles est complété par un processus de pilotage et de suivi de la qualité de vie au travail dans son ensemble.

A cette fin, un comité de suivi de la qualité de vie au travail dans sa dimension collective est institué.

III- 1/ Composition du CSN QVAT

Présidé par le Secrétaire général ou son représentant, il est composé des membres suivants :

- le sous-directeur des compétences et des ressources humaines,
- un représentant par direction,
- le médecin coordonnateur ou son représentant,
- le conseiller technique de service social,
- le conseiller national de prévention,
- le correspondant handicap,
- le secrétaire de la FS du CSA-R DGAC,
- un représentant désigné par chacune des organisations syndicales siégeant en CSA-R DGAC.

Le comité peut se faire assister par des experts. Les modalités de participation des experts sont définies dans le règlement intérieur du comité.

III- 2/ Missions

Il a pour principales missions :

- de suivre la mise en œuvre de la politique définie dans la FS du CSA-R,
- de veiller à la cohérence des initiatives locales.
- de suivre les éventuels marchés de diagnostic et de prévention des risques psychosociaux (suivi des diagnostics et des actions proposées).

III-3/ Périodicité des réunions

Il se réunit au moins deux fois par an sur convocation du Président.

La présente note abroge la circulaire n°15-412 du 8 décembre 2015 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail et la circulaire n°19-245 du 25 octobre 2019 relative à l'institution et au fonctionnement des comités de suivi locaux et de la cellule nationale d'instruction des situations de souffrance au travail.

Pour vos questions éventuelles, vos contacts au sein de la sous-direction des compétences et des ressources humaines sont les suivants :

- bureau SDCRH/GCRH
- bureau SCRHP/RDSP : conseillère nationale de prévention
- bureau SDCRH/ASIC : conseillère technique nationale de service social
- correspondante nationale handicap
- bureau des affaires médicales : médecin – coordonnateur de la DGAC

La présente note sera publiée sur le site au *Bulletin officiel* du ministère de la transition écologique et de la cohésion de territoires.

Fait le 27 juillet 2022.

La secrétaire générale de la direction générale de l'aviation civile

Marie-Claire DISSLER