



ACNUSA
AUTORITÉ DE CONTRÔLE DES NUISANCES AÉROPORTUAIRES

2020

Bilan social

Synthèse

Les effectifs
au 31 décembre 2020

Les conditions générales
d'emploi

La formation et l'action
sociale

Le dialogue social



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Sommaire

- Synthèse

- Les effectifs au 31 décembre 2020

- 1) Effectif au 31 décembre 2020, par macro-grade et genre (hors contrats d'apprentissage)
- 2) Répartition de l'effectif par tranche d'âge (hors contrats d'apprentissage)
- 3) Répartition par ancienneté au sein des services (hors contrats d'apprentissage)
- 4) Répartition par statut
- 5) Renouvellement de personnel dans l'année
- 6) Apprentis, stagiaires et personnels d'entreprises extérieures présents à l'ACNUSA

- Les conditions générales d'emploi

- 1) Temps de travail
- 2) Temps partiel
- 3) Les absences
- 4) Le compte épargne-temps (CET)
- 5) Le télétravail
- 6) Rémunération des agents

- La formation et l'action sociale

- 1) Formation, y compris participation à des colloques
- 2) Action sociale

- Le dialogue social

Le bilan social des services de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires ne traite pas de la situation du président et des autres membres du collège.

Le présent bilan social a été soumis pour avis au comité technique de l'Autorité le 8 février 2021 et présenté pour information au collège de l'Autorité lors de la session de mars 2021.

Synthèse

Les grèves de transports en début d'année puis la crise sanitaire de la Covid-19 ont fortement impacté les conditions de travail de l'équipe permanente en 2020, notamment avec une forte proportion d'agents placés en télétravail à partir du 17 mars. Malgré des conditions particulièrement compliquées, les activités ont pu être maintenues à un niveau élevé, avec la tenue des 11 sessions plénières du collège et une production importante de rapports d'études importantes.

Sur le plan social, l'année 2020 pour l'Autorité, est marquée par un niveau de mouvement de personnels élevé, accompagné d'une montée en compétence, et par un dialogue social soutenu, indispensable dans cette période particulière pour tous les agents.

Les effectifs au 31 décembre 2020

1 - Effectif au 31 décembre 2020, par macro-grade et genre (hors contrats d'apprentissage)

L'effectif au 31 décembre 2020 était de **13 agents**.

Sur l'ensemble de l'année, l'effectif en équivalent temps plein (ETP) est de **10,93**.

	A+		A		B		C		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre	3	1	3	1	1	2	1	1	8	5
Total par micrograde	4		4		3		2		13	
% du micrograde	75%	25%	75%	25%	33%	67%	50%	50%		
% effectif Acnusa	23%	8%	23%	8%	8%	15%	8%	8%	62%	38%

Les mouvements de personnels en 2020 se sont accompagnés d'une montée en compétence :

- Recrutement d'une secrétaire générale adjointe (A+) en remplacement de la chargée de communication (A);
- Accueil par voie de détachement d'une magistrate de l'ordre administratif en remplacement d'une agente contractuelle sur le poste de rapporteure ;
- Recrutement d'une ingénieure (A) en remplacement d'un assistant technique (B) au pôle bruit.

2 - Répartition de l'effectif par tranche d'âge (hors contrats d'apprentissage)

	A+	A	B	C	TOTAL
20-29 ans	0	1	1	0	2
30-39 ans	3	2	1	0	6
40-49 ans	0	1	0	0	1
50-59 ans	1	0	1	1	3
60 ans et +	0	0	0	1	1
TOTAL	4	4	3	2	13

L'âge moyen des 13 agents présents au 31 décembre 2020 est de 41 ans.

3 - Répartition par ancienneté au sein des services (hors contrats d'apprentissage)

	A+	A	B	C	TOTAL
Moins d'1 an	2	2	0	0	4
1 à 3 ans	1	0	2	1	4
4 à 6 ans	0	1	0	0	1
7 à 9 ans	1	1	1	0	3
10 ans et +	0	0	0	1	1
TOTAL	4	4	3	2	13

L'ancienneté moyenne au sein de l'Autorité est, au 31 décembre 2020, pour les 13 agents présents de **3 ans et 8 mois**. Elle traduit la dynamique de mobilité.

4 - Répartition par statut

La répartition des effectifs par statut est la suivante :

- 6 fonctionnaires en détachement
- 4 agents en CDI
- 3 agents en CDD

Par ailleurs, 4 jeunes sont sous contrat d'apprentissage.

5 - Renouvellement de personnel dans l'année

	Entrées	Départs
Fonctionnaires	3	2
CDI	1	1
CDD	1	1
Contrats d'apprentissage	3	3
Total	5	4

Le taux de rotation est de **41 %**.

Il a été calculé comme suit :

$$\frac{\text{Somme des arrivées et des départs, divisée par 2 (hors contrat apprentissage)}}{\text{Effectifs 2020 en ETP}}$$

Sur le plan des effectifs, l'Autorité a connu des mouvements importants, ramenés à son faible effectif, L'Autorité a recruté une adjointe au secrétaire général ainsi qu'un agent sous contrat à durée déterminée dans le cadre du remplacement temporaire d'une agente en congé maternité.

Il a été nécessaire d'assurer le recrutement de 2 agents au pôle juridique, en remplacement d'un départ à la retraite et suite à une mobilité, et le recrutement d'une agente en remplacement du départ d'un agent au pôle bruit.

Les mesures prises ont permis d'assurer une période de tuilage pour un remplacement, un intérim de haut niveau pour le deuxième et une concomitance date de départ/date d'arrivée pour le troisième. Dans le même temps, le recrutement d'un cadre en CDD a permis d'assurer la continuité du poste de responsable du pôle bruit durant le congé maternité de la titulaire.

6 - Apprentis, stagiaires et personnels d'entreprises extérieures présents à l'ACNUSA

Trois apprentis ont été recrutés sous contrat d'un an respectivement auprès du pôle administration/communication, du pôle bruit et du pôle qualité de l'air et des milieux.

Un 4^{ème} apprenti, recruté en 2019 pour deux ans, est affecté au sein du pôle juridique.

Un consultant en cartographie a effectué une prestation pour moderniser les outils informatiques (notamment en cartographie) des pôles techniques, prestation achevée fin 2020.

Une consultante a assuré une prestation de conseillère en communication de janvier à juin 2020, avant le recrutement d'une secrétaire générale adjointe, responsable du pôle communication et administration.

Les conditions générales d'emploi

1 - Temps de travail

L'ensemble des agents était en 2020 sur un cycle à durée hebdomadaire de travail fixée à 39 heures (soit 7,48 heures par jour avec une pause médiane de 1 heure). Le nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) a été de 20 jours, dont 8 jours fixés par l'employeur, et le nombre de jours de congés (5 fois la durée hebdomadaire) de 25 + 2 jours de fractionnement. Le nombre de jours normalement travaillés est donc de 226 jours par an.

Il convient de noter que suite à la signature en novembre d'un protocole sur le temps de travail (27 novembre 2020), tous les agents de l'équipe permanente ont opté pour un cycle (4bis) de travail à horaire variable identique à un de ceux en vigueur en administration centrale des MTE/MCTRCT/Mer. Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

2 - Temps partiel

Au 31 décembre 2020, deux agents travaillent à temps partiel (80%) sur 4 jours par semaine (une le mercredi, une le vendredi).

3 - Les absences

Nombre de jours non travaillés				Moyenne par agent
Congés maladie	Congé maternité	Absences autorisées*	Absence garde d'enfant	
49,00	79,00	99,00	5,00	21,23

*Les absences autorisées comprennent les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les facilités accordées au personnel dans le cadre de la crise sanitaire

La part totale de l'ensemble des absences (232 jours) représente **9,40 %** des jours travaillés. Aucun accident de service n'a été déclaré en 2020. Un agent a bénéficié d'un congé maternité.

Les autorisations d'absences, accordées conformément aux consignes gouvernementales, sont sensiblement supérieures aux années précédentes. Ce niveau (99 jours) couplé à la situation d'une agente en congé maternité donne une part totale (9,40%) de l'ensemble des absences plus élevée qu'en 2019 (5,47%) mais nettement plus faible qu'en 2018 (23,5%).

4 - Le compte épargne-temps (CET)

Nombre de CET ouverts au 31/12/2020	Nombre de jours épargnés au titre de 2020	Nombre de jours indemnisés au titre de 2020	Nombre de jours versés sur le RAFP	Nombre de jours utilisés en 2020	Nombre de jours disponibles sur les CET au 01/02/2021
10	79,5	0	0	0	322

5 - Le télétravail

Dans les conditions normales d'activité, l'Autorité, sans protocole d'accord sur le télétravail, accordait occasionnellement des facilités de travail à distance (la plupart du temps à domicile) dans le cas de grèves lourdes dans les transports publics par exemple. En 2020, les grèves de début d'année puis la situation sanitaire (avec les mesures prises par le gouvernement en conséquence) ont conduit une mise en situation de télétravail importante qui dure encore en début 2021.

	Nombre de jours de facilité de travail	Nombre de postes par pôle	Nombre de jours télétravaillés/Nombre de postes
Pôle administratif	222,50	4	56
Pôle juridique	294,50	4	74
Pôle Bruit	242,00	2	121
Pôle air et milieux	158,00	2	79
	917,00	12	76

Les différences entre les équipes s'expliquent par des situations individuelles spécifiques et par la nature des postes de travail.

6 - Rémunération des agents

En rémunération nette mensuelle :

- La moyenne des cinq rémunérations les plus élevées est de : 5 761 euros ;
- La moyenne des cinq rémunérations les moins élevées est de : 2 358 euros.

En 2020 a été versé à tous les agents un complément exceptionnel de rémunération équivalent à 80 % du salaire mensuel net.

La formation et l'action sociale

1 - Formation

Cours d'anglais	Formations techniques	Colloques	Total	Moyenne par agent
0	1	-	1	0,08

La situation sanitaire depuis 2020 n'a pas permis aux agents de suivre normalement des activités de formation et/ ou même des colloques qualifiants (souvent annulés).

Un agent de catégorie A+ a suivi une formation en communication d'une journée.

2 - Action sociale

Tarifification de la restauration sur le site de Saint-Germain, Paris, au 31/12/2020

Indice majoré	Montant total des frais d'admission	Subvention ACNUSA sur les frais d'admission	Frais d'admission payés par l'agent	Subvention interministérielle sur vivres	Subvention supplémentaire ACNUSA sur vivres	Total Subventions
jusqu'à 466 et stagiaires	4,87	4,73	0,14	1,27	1,37	7,37
467 à 680	4,87	4,73	0,14	1,27	1,18	7,18
681 à 880	4,87	4,49	0,38	0	0,58	5,07
à partir de 881	4,87	3,47	1,4	0	0	3,47

Le montant des aides accordées pour la restauration en 2020 a été de 5 830 €. Ce montant est inférieur à celui de 2019 (7 100 €). Cet écart est dû au fait que les agents de l'équipe permanente ont été fortement en situation de télétravail à partir de mars 2020 et ont donc utilisé de façon moindre les services de restauration collective.

Les services du secrétariat général des ministères de la Transition écologique, de la Cohésion des territoires et de la Relation avec les collectivités territoriales et de la Mer (MTE/MCTRCT/Mer) ont pu apporter aux agents de l'ACNUSA d'autres aides individuelles à caractère social (soutien pour la mutuelle complémentaire par exemple) mais elles ne sont pas rapportées.

Le dialogue social

Dans les conditions difficiles qu'ont connues tous les agents en 2020, il était nécessaire de maintenir les liens et un dialogue social permanents.

En 2020, quatre réunions du comité technique de l'Autorité se sont tenues les 6 février, 2 et 29 juin et 30 novembre. Ces réunions ont permis d'échanger avec les représentantes du personnel sur la situation des agents dans les conditions sanitaires particulières, de présenter la planification et le suivi des agents et de leurs activités en situation de télétravail et en présentiel.

Lors du comité technique du 29 juin a été présenté pour avis le projet de modification du règlement intérieur qui comprenait en outre le projet de fusion des pôles techniques en un seul plus résilient (mesure qui sera effective avant fin 2021). Le règlement intérieur a été publié au JORF après avis favorable du comité technique du 19 juillet 2020.

Enfin, après deux réunions administration/représentantes du personnel en septembre, deux groupes de travail ont été mis en place. Le premier a abouti à la signature de «l'accord relatif au temps de travail des personnels de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires» le 27 novembre 2020 et applicable au 1er janvier 2021. Le second travaille sur l'élaboration d'une charte qualité de vie au travail.

Bien qu'un décompte précis n'a pas été effectué, le temps consacré par les agents de l'Autorité au dialogue social peut être estimé à environ 13 jours (comprenant la préparation et la tenue des réunions du comité technique, des réunions informelles et les réunions des groupes de travail) par les représentantes du personnel et les réunions d'informations et la concertation des personnels avant les réunions ou suite aux projets d'accord élaborés).



ACNUSA

AUTORITÉ DE CONTRÔLE DES NUISANCES AÉROPORTUAIRES

244, boulevard Saint-Germain - 75007 Paris

Tél. : 01 53 63 31 80

contact@acnusa.fr • www.acnusa.fr



Directeur de la publication :

Gilles Leblanc

Conception graphique et réalisation :

François-Xavier LEHE (wala-studio-graphique.fr)