



ACNUSA
AUTORITÉ DE CONTRÔLE DES NUISANCES AÉROPORTUAIRES

BILAN SOCIAL

2021

SYNTHÈSE

LES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2021

LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

LA FORMATION

L'ACTION SOCIALE

LE DIALOGUE SOCIAL



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SOMMAIRE

SYNTHÈSE **02**

LES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2021 **03**

| | |
|---|----|
| Effectifs au 31 décembre 2020 par macrograde et genre (hors contrats d'apprentissage) | 03 |
| Répartition de l'effectif par tranche d'âge (hors contrats d'apprentissage) | 03 |
| Répartition de l'effectif par ancienneté (hors contrats d'apprentissage) | 03 |
| Répartition par statut | 03 |
| Renouvellement de personnels dans l'année | 04 |
| Apprentis et stagiaires | 04 |

LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI **05**

| | |
|--|----|
| Temps de travail | 05 |
| Temps partiel | 05 |
| Situation des agents (présences et absences) | 05 |
| Compte épargne-temps (CET) | 06 |
| Télétravail | 06 |
| Rémunération des agents | 06 |

LA FORMATION **07**

L'ACTION SOCIALE **07**

LE DIALOGUE SOCIAL **08**

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

Le présent rapport a été présenté au comité technique de l'Autorité pour avis et au collège de l'Autorité pour information en mars 2022.

SYNTHÈSE

L'année 2021 a été marquée, comme l'année 2020, par la crise sanitaire de la Covid-19 qui a fortement impacté les conditions de travail des agents. Dans le cadre des consignes du Gouvernement, les agents ont été placés de manière importante en situation de télétravail. L'expérience acquise dès 2020 et la mise à disposition d'outils plus efficaces ont permis de maintenir un niveau d'activité élevé avec notamment la tenue des 11 sessions du collège initialement planifiées, sans annulation de séances en mode juridiction.

Sur le plan des ressources humaines, l'année 2021 a été marquée par une vacance de plusieurs semaines du poste d'adjoint au secrétaire général avant le recrutement d'un nouveau titulaire en septembre 2021.

Le dialogue social, essentiel en période de crise comme celle qui sévit depuis mars 2020, est resté soutenu tout au long de l'année.

Enfin, en décembre 2021 a été signée une convention avec la direction des ressources humaines (DRH) des ministères (ministère de la Transition écologique (MTE), ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), ministère de la Mer (MMER)). Cette convention avait été largement anticipée au bénéfice des personnels. Sa signature a permis que les services de la DRH reprennent certaines tâches jusque-là assurées par le gestionnaire de l'Autorité (opérations de paye notamment). Elle a aussi ouvert de façon formalisée l'accès des agents à l'information et aux services à caractère médico-social et aux actions sociales proposées aux agents des administrations centrales des ministères. Les agents de l'ACNUSA ont maintenant clairement accès aux informations liées à leur déroulé de carrière, aux postes offerts en mobilité et aux services proposés pour les accompagner dans leurs démarches de mobilité (coaching, entretien de carrière, préparation aux examens et concours, etc.).

Elle est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

LES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Effectifs au 31 décembre 2021, par macrograde et genre (hors contrats d'apprentissage)

| | A+ | | A | | B | | C | | TOTAL | |
|-------------------|----------|-----|----------|----|----------|-----|----------|-----|------------|------------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Effectifs | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 5 |
| TOTAL | 4 | | 3 | | 3 | | 2 | | 12 | |
| % du macrograde | 50% | 50% | 100% | 0% | 33% | 67% | 50% | 50% | - | |
| % effectif ACNUSA | 17% | 17% | 25% | 0% | 8% | 17% | 8% | 8% | 62% | 38% |

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

| | A+ | A | B | C | TOTAL |
|--------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 20-29 ans | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| 30-39 ans | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 40-49 ans | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 50-59 ans | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 60 ans et + | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |

L'âge moyen des 12 agents présents au 31 décembre 2021 est de **42 ans et 3 mois**.

Répartition de l'effectif par ancienneté (hors contrats d'apprentissage)

| | A+ | A | B | C | TOTAL |
|--------------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 20-29 ans | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 30-39 ans | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| 40-49 ans | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 50-59 ans | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 60 ans et + | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |

L'ancienneté moyenne au sein de l'Autorité est au 31 décembre 2021 de **3 ans et 10 mois**.

Répartition par statut

La répartition des effectifs par statut est la suivante : 6 fonctionnaires, 3 agents en CDI et 3 en CDD.

Outre les effectifs permanents, 3 agents étaient en contrat d'apprentissage au 31 décembre 2021.

Renouvellement de personnels dans l'année

| | Entrées | Départs |
|--------------------------------|----------------|----------------|
| Fonctionnaires | - | - |
| CDI | - | 1 |
| CDI en congé sans rémunération | - | 1 |
| CDD | 2 | 1 |
| TOTAL | 2 | 3 |

Le taux de rotation est de **21%**.

Il a été calculé comme suit :

$$\frac{\text{SOMME DES ARRIVÉES ET DES DÉPARTS, DIVISÉE PAR 2}}{\text{EFFECTIFS 2021 EN ETP}}$$

En 2021, le taux de rotation est deux fois moindre qu'en 2020 qui avait été une année avec de nombreux mouvements de personnels. La continuité a pu être assurée dans les meilleures conditions pour le remplacement de l'assistante/chargée d'études du pôle technique qui a demandé un congé sans rémunération tout comme pour le remplacement de la co-responsable du pôle technique partie au 31 décembre et dont le remplaçant a été accueilli au 1^{er} janvier 2022.

En revanche, le départ de la secrétaire générale adjointe, non anticipé car faisant suite à sa rupture conventionnelle accordée par l'Autorité (dans les conditions définies par la DRH des ministères) a entraîné une vacance du poste de plusieurs semaines avant son remplacement.

Apprentis et stagiaires

Quatre apprentis étaient présents de janvier à septembre 2021. En septembre 2021, trois apprentis ont été recrutés sous contrat d'un an, respectivement auprès du pôle administration/communication, du pôle juridique et du pôle technique.

LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

Temps de travail

En novembre 2020, un protocole d'accord a été signé sur le temps de travail au sein de l'ACNUSA. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Tous les agents ont opté pour le cycle 4 bis à horaire variable (avec un dispositif de gestion et contrôle automatisé des horaires) identique à un de ceux en vigueur en administration centrale des ministères MTE/MCTRCT/MMer. Aucune demande de changement n'a été présentée.

Les cycles actuellement en vigueur :

| Modalités | N°2 bis | N°3 bis | N°4 bis |
|--|---------|---------|-----------|
| Durée hebdomadaire du travail | 36h | 37h | 38h30 |
| Durée journalière du travail | 7h12 | 7h24 | 7h42 |
| Nombre de jours ARTT | 5 | 11 | 19 |
| Possibilités de récupération en plus des congés légaux | 2j/mois | 2j/mois | 1/2j/mois |

Temps partiel

Au 31 décembre 2021, une agente est à temps partiel (80%).

Situation des agents (présences et absences)

| | Jours ouvrés | Congés annuels | RTT employeur | RTT agent | CET | Maladie | Absence justifiée | Jours d'absences | Présentiel | Télétravail | Jours travaillés |
|---------------------|-----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Pôle administration | 994,00 | 85,50 | 29,00 | 36,00 | 0,00 | 78,00 | 4,50 | 233,00 | 505,50 | 255,50 | 761,00 |
| Pôle juridique | 1 016,00 | 97,00 | 32,00 | 35,50 | 0,00 | 0,00 | 22,00 | 186,50 | 470,00 | 359,50 | 829,50 |
| Pôle technique | 923,00 | 87,50 | 25,00 | 27,00 | 34,00 | 5,00 | 22,50 | 201,00 | 292,50 | 429,50 | 722,00 |
| TOTAL | 2 933,00 | 270,00 | 86,00 | 98,50 | 34,00 | 83,00 | 49,00 | 620,50 | 1 268,00 | 1 044,50 | 2 312,50 |

Compte épargne-temps (CET)

| CET ouverts au 31/12/2021 | Jours épargnés au titre de 2021 | Jours indemnisés au titre de 2021 | Jours versés sur le RAFP ⁽¹⁾ | Jours utilisés en 2021 | Jours disponibles sur les CET au 31/01/2022 |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------|---|
| 8 | 17 | 0 | 0 | 34 | 229,5 |

Télétravail

Dans le cadre des consignes gouvernementales données en situation de crise sanitaire, les agents de l'Autorité ont été en 2021 en situation de télétravail (TT) le plus souvent à leur domicile de manière plus importante qu'en 2020 (87 jours par poste en moyenne contre 76,4 en 2020).

| | Jours TT | Postes par pôle | Jours de TT/poste |
|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Pôle administratif | 255,50 | 4 | 63,9 |
| Pôle juridique | 359,50 | 4 | 89,9 |
| Pôle technique | 429,50 | 4 | 107,4 |
| TOTAL | 1 044,50 | 12 | 87,0 |

Rémunération des agents

En rémunération nette mensuelle :

- La moyenne des cinq rémunérations les plus élevées : **5 690,84 €**
- La moyenne des cinq rémunérations les moins élevées : **2 703,96 €**

La masse salariale 2021 est en augmentation de près de 10 % par rapport à 2020.

Cette croissance s'explique notamment par la poursuite du repyramidage des qualifications des personnels de l'Autorité avec le recrutement, en dernière partie de 2020, de deux cadres ayant un niveau de qualification supérieur à leurs prédécesseurs. Trois mesures de revalorisations individuelles ont par ailleurs été prises.

Pour prendre en compte les engagements collectifs et les résultats obtenus, les compléments exceptionnels de rémunération n'ont pas été individualisés en 2021. Les indicateurs de résultats 2021 serviront à déterminer les parts collective et individuelles du complément de rémunération pour l'année 2022. Pour 2021, 80 % de son salaire mensuel a été versé à chaque agent (au prorata de sa présence sur l'année et de sa quotité de temps partiel).

(1) Retraite additionnelle de la fonction publique

LA FORMATION

| Formations techniques | Colloques | Anglais | Préparations aux concours et examens | TOTAL | Moyenne par agent |
|-----------------------|-----------|---------|--------------------------------------|-------|-------------------|
| 6,5 j | 6,5 j | 0 j | 2 j | 15 j | 1,25 j |

En 2021, 7 agents de l'Autorité ont suivi une formation : un agent de catégorie A+, 3 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B et un agent de catégorie C. Un agent a assuré en 2021 une action de formation (0,5 jour) à l'Ecole nationale de l'aviation civile (ENAC) aux élèves contrôleurs aériens.

L'ACTION SOCIALE

Seules les aides à la restauration sur le site du boulevard Saint-Germain apparaissent dans ce bilan. Ces aides sont les suivantes.

| 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 |
|---------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--|---|--------|
| jusqu'à 466 et stagiaires | 6,18 € | 4,73 € | 1,45 € | 1,29 € | 1,37 € | 7,39 € |
| 467 à 680 | 6,18 € | 4,73 € | 1,45 € | 1,29 € | 1,18 € | 7,2 € |
| 681 à 880 | 6,18 € | 4,49 € | 1,69 € | 0 € | 0,58 € | 5,07 € |
| à partir de 881 | 6,18 € | 3,47 € | 2,71 € | 0 € | 0 € | 3,47 € |

Les services du secrétariat général des ministères (MTE/MCTRCT/MMer) peuvent avoir apporté aux agents de l'ACNUSA d'autres aides à caractère social (action sociale, colonies de vacances, soutien pour la mutuelle complémentaire par exemple), mais elles ne donnent pas lieu à un compte rendu à l'échelle de l'équipe permanente afin de protéger les données individuelles.

LE DIALOGUE SOCIAL

En 2021, 3 réunions du comité technique (CT) de l'Autorité de contrôle se sont tenues le 8 février, le 22 juin et le 15 novembre.

Lors du CT de février, ont été notamment présentées les suites données au rapport de préfiguration du pôle technique. Ce dernier, issu de la fusion du pôle bruit et du pôle qualité de l'air et des milieux, a été mis en place au 1^{er} mars 2021 pour constituer une équipe plus résiliente.

Chacune des trois réunions du comité technique ont été l'occasion de présenter la situation des agents (présence, télétravail) et de proposer des tableaux de planification à trois mois des vœux des agents quant à leurs présences ou congés, permettant une meilleure organisation du travail dans les conditions particulières de la crise sanitaire. Plusieurs projets envisagés en 2021 pour être prêts en « sortie de crise » n'ont pu aboutir : livret d'accueil des nouveaux arrivants, charte qualité de vie au travail, projet d'accord sur le télétravail.

Le temps consacré au dialogue social est, conformément aux dispositions réglementaires, estimé à 10 jours. Il comprend :

- La préparation et la tenue des réunions du comité technique ;
- La réunion d'information des personnels avant les réunions du comité technique.

Les prochaines élections professionnelles auront lieu en décembre 2022. Elles permettront aux personnels de désigner leurs représentants. Un bilan de la période 2019/2022 sera proposé lors de la réunion du comité technique prévue en juin 2022.