

# AVIS SYNDICAL



N°29



## ESSENTIEL ...



**E**SSENTIEL. C'est maintenant une certitude. Les IEISSA sont devenus essentiels à la réussite de la DGAC. Même au niveau européen, la technique est devenue un enjeu majeur dans la navigation aérienne. Hier, le maître mot était l'externalisation ou "unbundling". Aujourd'hui tous les ANSP européens y compris la DSN A admettent que les services techniques sont un élément essentiel pour leur plan de performance.

Que seraient les services techniques sans l'essentielle compétence des IEISSA ? Il suffit de regarder les conséquences désastreuses de la baisse des effectifs IEISSA pour voir leur rôle majeur dans le fonctionnement des services. Dans le monde de la navigation aérienne, l'IEISSA est un acteur de premier plan dans les domaines de la sécurité, de la sûreté et également de l'économie.

ESSENTIELLE doit être la défense de ce corps. L'UNSA-IEISSA apolitique, autonome et professionnel connaît les facettes du métier et consacre tout son temps à défendre les IEISSA. Le passage à la CAT A, la création du HEA, la licence, font partie des nombreux acquis obtenus par l'UNSA-IEISSA. Depuis 2008, où l'UNSA-IEISSA a perdu la majorité aux élections, la situation n'a fait que se dégrader. Par votre vote, vous pouvez vous donner les moyens d'inverser cette spirale négative.

En effet, le 4 décembre les 3 fonctions publiques vont élire, pour 4 ans, leurs représentants des personnels. C'est un rendez-vous essentiel de démocratie sociale.



Les IEISSA vont voter trois fois :

**Pour la CAP IEISSA** qui conditionne l'avenir des IEISSA individuellement et collectivement.

**Pour le CT de proximité.** Tous les personnels votent pour un CT correspondant à leur lieu d'affectation. De ce vote sont extrapolés tous les autres CT : locaux, DO, DGAC et les CHSCT locaux.

**Pour le CT ministériel.** Sans doute le plus méconnu, mais l'un des plus importants. Seuls les syndicats ayant un siège pourront négocier la modification des statuts des personnels de la DGAC. Aujourd'hui l'UNSA a deux sièges. Voter UNSA Développement Durable c'est s'assurer que l'UNSA-IEISSA pourra faire évoluer le statut comme nous le défendons dans notre projet (grille + CET IEISSA).

Le gouvernement et la DGAC vont être particulièrement attentifs au résultat des élections. C'est aussi pour eux un moment essentiel pour décider de continuer ou pas la politique mise en oeuvre dans ce protocole.

L'avenir est dans vos bulletins de vote, vous devrez montrer votre préférence entre notre projet ou la continuité, entre le professionnalisme ou les confédérations, votre choix sera ... essentiel. Bonne lecture.

«Avis Syndical» est une publication de l'UNSA-IEISSA. - Novembre 2014

Rédaction et mise en page : Bureau National de l'UNSA-IEISSA.

Adresse : 9, rue de Champagne,  
91205 ATHIS-MONS  
Cédex

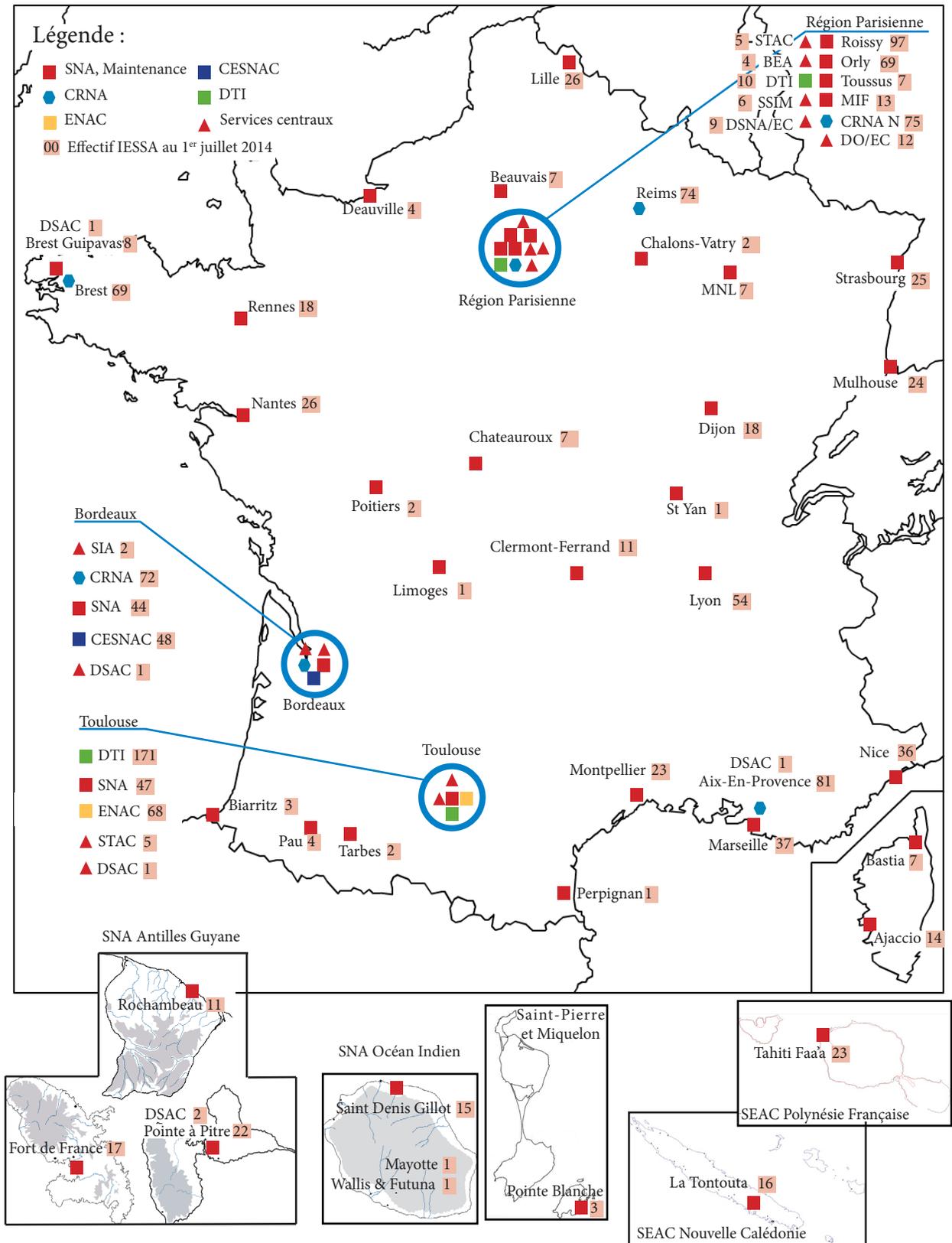
Tél : 01 69 57 64 99  
Fax : 01 69 57 65 35

Email : [bn@iessa.org](mailto:bn@iessa.org)  
Retrouvez toute l'actualité du corps des IEISSA sur : [www.iessa.org](http://www.iessa.org).

Couverture : Réseau ILS à Tahiti, © Photothèque STAC / Véronique PAUL



# EFFECTIFS 2014 - LES CHIFFRES



Quel que soit l'angle par lequel on aborde les problématiques des IESSA et de la filière technique, les moyens humains contraignent rapidement toute discussion et réduisent le champ des solutions possibles. La politique de réduction des effectifs est une chimère, c'est-à-dire un projet séduisant pour l'administration mais irréalisable puisqu'il s'accompagne d'une augmentation des missions. Les conditions de travail se dégradent, les collègues craquent, mais l'administration, forte de son protocole majoritaire, maintient le cap et la pression.

## Les ambitions de la DGAC

Au CT du 6 juin 2014, La DGAC a dévoilé ses projections pour l'exercice 2015-2019 notamment en matière de masse salariale. Elle se félicite même que « La masse salariale augmente en moyenne sur la période de 1,0 % par an,

ce qui est inférieur à l'inflation prévue (1,4 % en moyenne sur la période). ». Cette baisse, annoncée et validée lors du protocole, plombe déjà le fonctionnement de certains grands services, comme la DSAC, mais aussi des services techniques comme à Roissy. Malgré la démonstration de l'iniquité de la mesure, l'administration ne cherche aucunement à infléchir sa position et ânonne continuellement « Réorganisez-vous », méthode Coué appliquée à une ineptie supplémentaire. Sans aucune perspective d'amélioration, le fonctionnement des services techniques se grippe et les conditions de travail se dégradent.

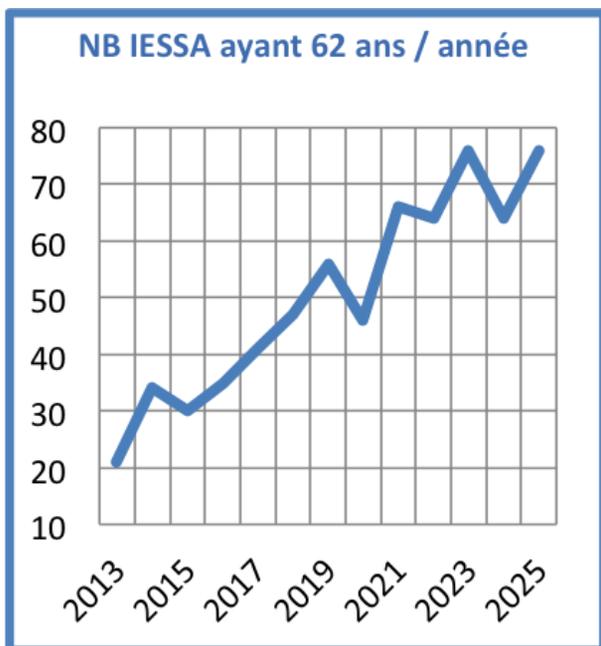
## Effectif formé

Il faut compter 4 ans avant qu'un lauréat au concours se transforme en un IESSA formé. De la même manière, lors d'une mutation, il faut compter environ 12 à 18 mois pour qu'un IESSA acquière

une Autorisation d'Exercice dans sa nouvelle affectation. La bonne pratique voudrait donc qu'on parle d'effectif formé, plutôt que d'effectif tout court. L'administration a les moyens de renseigner ces chiffres, mais préfère laisser l'illusion qu'une prévision de sortie ENAC palliera un départ en retraite. Vu la durée de la formation, le recrutement des IESSA doit être anticipé sans quoi les départs massifs de la cohorte 1955-1959 (plus de 200 agents) creuseront un trou que l'ENAC ne saura absorber. Les IESSA qui seront recrutés durant le protocole 2013-2015 (une quinzaine par an) viendront remplacer ceux qui partiront en retraite entre 2016 et 2018 (une quarantaine par an). À partir de 2015, 60 à 70% des départs en retraite ne seront pas compensés par des IESSA formés.

## Exemple de la SSI, nouvelle mission à effectif constant

La mission de Sûreté de Systèmes d'Information a été, d'un trait de plume et par décret, affectée aux IESSA. Il faut ici saluer la clairvoyance de l'administration qui a su donner cette mission, cruciale aux yeux du gouvernement, aux acteurs en prise directe avec ces systèmes. Ce qui est en revanche bien moins perspicace, c'est d'avoir oublié au passage les moyens d'accomplir cette mission. La SSI est un sujet sérieux que certaines grandes écoles, comme l'ENSTA, ou SupTélécom, ne savent traiter qu'en 3ème année de cycle d'ingénieur au prix de 600h de cours et 6 mois de stage. Prétendre pouvoir assurer cette nouvelle mission à



# EFFECTIFS IESSA

effectif constant relève de l'hypocrisie. Vouloir assurer cette mission à effectif constant reviendra à bâcler le travail faute de moyens mis à disposition des acteurs (formation, procédures, plateformes de test, ...). Il est vrai que la DGAC/DSNA en est encore à l'âge de pierre de la cybersécurité, là où évidemment les «agresseurs» ont déjà quelques encablures d'avance. Plutôt que de chercher à rattraper son retard, notre administration s'évertue à minimiser le sujet, concentrant son énergie en communication plutôt qu'en recherche de solution. La prévention des risques informatiques sur

un réseau nationalement connecté est évidemment gourmand en ressources humaines car la veille est l'une des pierres angulaires de la défense. Sans sentinelles, point

de salut, sans IESSA supplémentaire, point de cybersécurité, tout juste de l'hygiène informatique.



## Les derniers chiffres

Pour 2014, le taux de remplacement (Nombre d'IESSA recrutés / Nombre d'IESSA partis en retraite) flirte avec les 50%, **un départ sur deux n'est pas remplacé**. Tout en évitant de regarder ce qu'il se passe pour les autres corps techniques de la DGAC, les promesses protocolaires doivent rester dans les esprits. Les signataires ont prévu 75 départs et 60 recrutements, le fameux taux de

80% de remplacement. Mais sur l'exercice 2013-2014, et selon les chiffres de l'administration, il y a déjà eu 62 départs du corps des IESSA, pour seulement 30 entrées,

soit d'ores et déjà -32 IESSA, pour une promesse à -15. Et il ne faut pas oublier que le protocole 2013 est «équilibré» pour les signataires.

Bilan 2013-2014	Départs	Arrivées	Taux de remplacement
IEEAC	42	34	80,9%
ICNA	184	147	79,9%
TSEEAC	131	96	73,3%
<b>IESSA</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>48,4%</b>



## Le projet UNSA-IESSA

Le recrutement est une donnée d'entrée majeure pour la qualité du service à rendre et les conditions de travail. Mais il est inutile de gesticuler, de sauter sur sa chaise comme un cabris en disant « Effectifs, effectifs », sans s'assurer des capacités de l'ENAC en termes d'accueil de nouvelles promotions IESSA. **30 IESSA, c'est ce que l'ENAC peut former en une promotion**. En ce qui concerne les effectifs IESSA formés, le maître-mot est : **anticipation**. Il est essentiel de renfler les promos d'IESSA pour amortir les départs massifs des années 2020.



## Le mépris

**E**n préparation au dernier protocole, un GT pré-protocolaire animé par la chef du SNA-CE, a étudié la réorganisation des BRIA. Traduisons : la centralisation et la fermeture des BRIA pour récupérer de l'effectif TSEEAC.

Ce GT concluait que le BRIA de Lyon, aujourd'hui ouvert H24, continuerait à fonctionner ainsi. Cette position a tenu pendant les discussions protocolaires. Légitimement, les personnels du BRIA Lyonnais étaient confiants.

Coup de théâtre final : contre toute logique, autre que partisane,

les signataires abandonnent dans la dernière version du protocole le BRIA Lyonnais H24 au profit du BRIA Marseillais H15. A Lyon, c'est la surprise, l'écœurement devant ce mépris, cette absence de reconnaissance des efforts faits pendant des années pour maintenir ouvert H24 le BRIA avec des effectifs parfois insuffisants.

Pourquoi ce revirement de dernière minute, obtenu dans les couloirs des négociations, par quelque signataire ? Cette méthode illustre bien une certaine pratique du syndicalisme ...

Aujourd'hui, le rouleau compresseur protocolaire avance, sans len-



*Vue de la tour de contrôle  
Lyon St Exupéry*

teur et sûrement, via un GT « fermeture du BRIA ».

*Guy LAVOREL - Lyon*

# COULEUR LOCALE : DTI



*Le Cube - DTI*

## Ressources limitées

**L**a DSNA est confrontée à des enjeux majeurs pour le MCO et la rénovation des systèmes et infrastructures de la navigation aérienne. Après des années de baisse des investissements suite à la crise de 2008, la DSNA affiche maintenant sa volonté d'investir fortement dans ses infrastructures et systèmes avec l'ambition d'un « leadership » technologique parmi les ANSP européens.

Beaucoup de projets et de programmes techniques sont lancés : 4-FLIGHT, EEE (ERATO), SYSAT, CssiP, NVCS, DATALINK ... et bien d'autres opérations d'un moindre impact financier, mais tout aussi nécessaires au fonctionnement des services de la DO, sans oublier bien sûr le MCO.

La DTI est sous les feux de la rampe, mais elle est bien démunie pour pouvoir mener à bien ces projets et répondre aux sollicitations de la DO (technique et contrôle) : **dans quasiment tous les pôles le sous-effectif s'est installé, certains sont dans une situation particulièrement critique.** Pour pallier ce sous effectif d'agents fonctionnaires, la solution du recours à des sous-traitants privés (externalisation d'activités, assistance à maîtrise d'ouvrage, ... ) a été mise en œuvre dans de nombreux pôles, mais elle a d'ores et déjà montré ses limites : nécessité du suivi par

un fonctionnaire, turn-over des prestataires, problème d'adéquation des compétences, dérapage des coûts, ...

Sur les 3 dernières années, la contrainte budgétaire a été forte, réduisant de manière importante les marges de manœuvre des responsables d'activités. L'année 2012 s'est révélée particulièrement calamiteuse avec des coupes drastiques en cours d'exercice budgétaire, ce qui a fortement perturbé l'exécution des projets en cours et l'organisation des équipes. Cela a mis en évidence la nécessaire sécurisation des budgets d'investissements.

Au niveau de la gestion des Ressources Humaines, la direction de la DTI encourage à la mobilité des agents pour leur progression de carrière. **Or si la mobilité doit être encouragée, pour l'UNSA-IESSA il serait désastreux d'en faire le principal levier de pro-**



**gression de carrière** : il est nécessaire de capitaliser et valoriser l'expertise acquise par les agents dans les différentes spécialités techniques. La réalité de nos rapports avec les industriels et autres sociétés de service le met d'ailleurs en évidence : sans expertise technique crédible, on a toutes les chances de se faire « avoir » face à des entreprises dont le management réclame un taux de marge sur les activités toujours plus im-

portant !

Cette problématique de l'expertise n'a d'ailleurs pas échappé à certains de nos directeurs, le récent diagnostic sur la modernisation du management de la DSNA (disponible sur Géode) faisant le constat suivant :

« **Constat 17** : *l'incitation à la mobilité des experts comme levier d'avancement ne sert pas l'intérêt des projets/programmes de la DSNA.* »

L'UNSA-IESSA milite pour la mise en place d'un parcours de carrière visant à valoriser et capitaliser l'expertise des IESSA à la DTI.

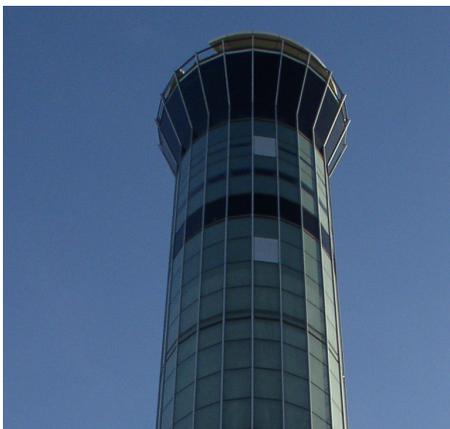
**Grace à l'action de l'UNSA-IESSA, dans le cadre de la valorisation de carrière, l'administration a supprimé le critère « Principal + 3 ans » pour l'accès aux postes d'experts confirmés.**

Christophe NIVAL - DTI

## COULEUR LOCALE : ROISSY

### Un seul être vous manque...

**L**e service technique de Roissy-Charles de Gaulle paie le prix fort des réductions d'effectifs actées lors du dernier protocole. En effet, aujourd'hui, la subdivision RNAV qui a la charge de 7 pistes, 11 ILS, 3 VOR, 12 DME compte 8 superviseurs (alors que le Manuel Technique en exige nominale 12) et 4 personnes assurant quotidiennement la MS (pour un BO de 20). Ce manque d'IESSA conduit d'une part le chef du service technique à signer régulièrement des tableaux de service à trous en oubliant les notes de services et autres documents officiels décrivant le fonctionnement du ST : pas de superviseur pendant la nuit, pas de renfort pour le superviseur en journée (donc pas d'intervention possible sur les systèmes)... D'autre part, le service fait appel à des retraités pour former les nouveaux arrivés, formations qui d'ailleurs servent



Vigie Nord - CDG

souvent de prétexte à des mesures réalisées avec un manque évident de personnel qualifié. Ce bilan alarmant (qui a notamment conduit le SNCTA à intituler une de ses communications : « Roissy en attendant l'accident ») motiverait n'importe quel manager à travailler activement à une recherche de solutions avec, à court terme, un double objectif de protection des agents (la souffrance au travail n'est pas un concept mais une réalité douloureuse)

et d'organisation efficace permettant d'assurer les missions du service à moyen/long terme. Las, certains de nos cadres affirment que nous noircissons le tableau et répètent à l'envi : « Nous n'avons pas encore touché l'os au ST de CDG ». Malgré nos efforts quotidiens pour alerter notre administration, nous devons faire face à un constat d'échec. De plus, localement, notre management profite de cette période électorale pour assimiler notre combat à une guerre microcholine, et semble toujours superbement ignorer les bases du dialogue social. Mais ne nous y trompons pas, le mal est profond et installé pour longtemps. La stratégie du mercurochrome sur la jambe de bois doit être mise de côté. L'UNSA-IESSA attend des solutions pérennes qui semblent malheureusement ne pas être à l'ordre du jour.

Hicham TAZINE, Kilian GARNIER - CDG



# GRILLE INDICIAIRE ET EMPLOIS FONCTIONNELS

Tous secteurs d'activité confondus, les IESSA sont les salariés bénéficiant de la pension de retraite la plus faible au regard de leur dernier traitement en activité (40% pour les IESSA, 60% en moyenne ailleurs). Un IESSA D11 perçoit une retraite d'environ 2800€ par mois.

Hormis une P.S.S (Prime de Sujétion Spéciale) décrite dans notre Avis Syndical N°28, la solution la plus efficace pour améliorer la pension de retraite est d'obtenir le HEA. **Le HEA 3e chevron permet une augmentation de salaire de 534€ net par mois en activité et une amélioration, plus que significative de la pension de retraite de 459€ net par mois.**

Toutes les OS affichent donc comme objectif l'accès au HEA pour tous les IESSA.

**Contrairement à la très grande majorité de nos collègues ICNA et IEEAC qui partent en retraite avec le HEA, actuellement près de la moitié des IESSA ne peuvent en bénéficier en fin de carrière.** Cet état de fait crée un fort sentiment d'inégalité tant au niveau géographique qu'au niveau des carrières.

Le protocole 2013-2015 a étendu le nombre de postes permettant l'accès au HEA mais sans prévoir le nombre d'emplois fonctionnels CUTAC nécessaires.

Mi-juin, 115 IESSA remplissaient les conditions d'accès au CUTAC

Année :	2012	2013	2014
Nb d'IESSA partis en retraite	26	26	31
IESSA partis sans HEA	11	12	17
<b>% IESSA partis sans HEA</b>	<b>42 %</b>	<b>46 %</b>	<b>55%</b>

(HEA). En 2015, deux fois plus d'IESSA seront sur une fonction permettant l'accès au HEA. **Malheureusement, Il n'y aura pas assez de postes CUTAC pour permettre à tous ces IESSA d'accéder au HEA.** Cette année, un IESSA de 59 ans remplissant les conditions n'a pu être détaché sur un CUTAC faute de disponibilité d'emploi fonctionnel.

Cette situation va inévitablement créer des tensions et des frustrations au sein de la profession et des services.

Les signataires du protocole comptent sur la mise en place du GRAF (GRade à Accès Fonctionnel) prévu en 2014 pour résoudre le problème.

**Les conditions d'accès au GRAF pour les IESSA sont calquées sur celles des IEEAC et sont particulièrement restrictives et inadaptées.** Une solution adaptée à un corps ne convient pas forcément à un autre, dont les conditions d'emploi et d'évolutions de carrière sont différentes.

L'expérience a montré que les mesures statutaires d'un protocole sont mises en place au dernier moment (la nouvelle grille des TSEAC du protocole 2010 a

été publiée au JO du 14 novembre 2013). Il en sera très probablement de même pour le GRAF IESSA avec une publication au JO fin 2015 et une mise en place effective début 2016. D'autre part, pour prétendre au GRAF, il faut avoir été sur un CUTAC pendant 4 ans : Il est donc facile de déduire le nombre maximal d'IESSA pouvant prétendre au GRAF jusqu'en 2018

Les choix faits par les signataires du protocole 2013-2015 laisseront non pourvus plus de 50% de postes dans le GRAF IESSA, ce qui ne sera pas le cas pour le GRAF des IEEAC. Nous le disions pendant le protocole, maintenant nous le prouvons, ce GRAF est inadapté au corps des IESSA.

Du fait de la pyramide des âges et des mauvais choix protocolaires, le nombre d'IESSA atteignant 62 ans sans le HEA va continuer à augmenter et encore s'amplifier à partir de 2018.

La « machine » va alors s'emballer. Une partie des IESSA, dans l'espoir de partir avec le HEA, vont retarder leur départ en retraite, augmentant la masse salariale et retardant l'accès au HEA des géné-

GRAF	2014	2015	2016	2017	2018
Nb postes GRAF prévus au protocole	30	60	90	120	150
Nb de poste GRAF occupés (max)	0	0	40	57	62
<b>% postes GRAF occupés (max)</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>44%</b>	<b>48%</b>	<b>42%</b>



# GRILLE INDICIAIRE ET EMPLOIS FONCTIONNELS

rations suivantes.

Pour une même tranche d'âge, et parfois dans un même service, pour un même type de poste, certains IESSA accéderont au HEA et d'autres non. Résultat : tension, rancœurs, souffrance au travail, l'efficacité des services techniques

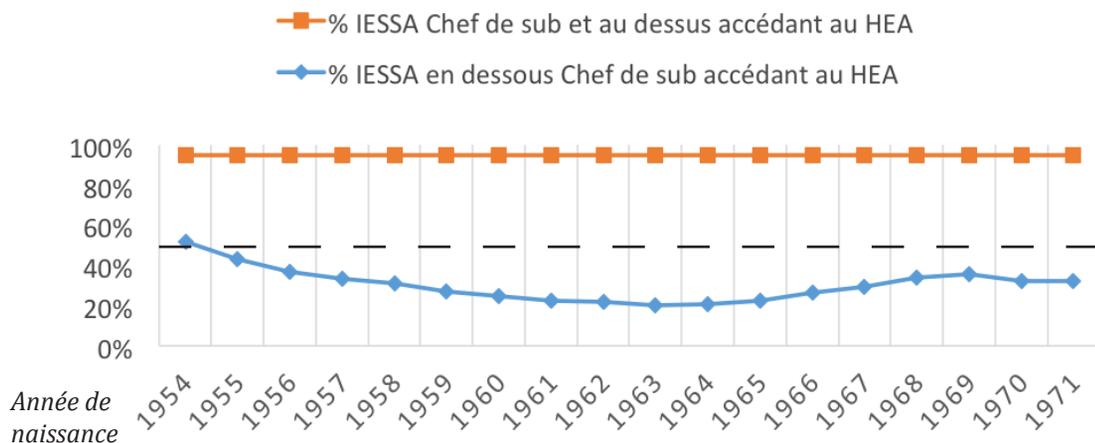
va s'en ressentir.

Nous avons suffisamment d'éléments chiffrés (pyramide des âges, conditions d'accès aux CUTAC et GRAF,..) pour réaliser une projection au-delà de 2018.

**La probabilité pour un Chef de subdivision, ou poste supérieur**

**d'accéder au HEA (14% du corps) est proche de 95%.**

**Pour les autres IESSA (86% du corps), la courbe ci-dessus indique pour chaque année de naissance, leur probabilité de partir avec le HEA.**



## La proposition UNSA IESSA:

Nous pouvons constater que les choix faits par les signataires du protocole ne permettront pas à la majorité des IESSA de partir avec le HEA. L'UNSA-IESSA avait et a toujours un projet alternatif basé sur une nouvelle grille avec un grade de divisionnaire terminant au HEA, tout en diminuant la durée de la carrière - voir notre Avis Syndical N°28 et notre tract « Protocole, dernière proposition » .



GRADE/ ECHELON	Durée moyenne par échelon	Indices bruts grille actuelle	Indices bruts nouvelle grille
D11		1015	<b>HEA3</b>
	1		<b>HEA2</b>
	1		<b>HEA1</b>
D10	2,5	962	<b>1015</b>
D9	2,5	916	<b>966</b>
D8	2,5	855	<b>916</b>
D7	2,5	818	<b>864</b>
D6	2	788	<b>818</b>
D5	2	755	755
D4	2	710	710
D3	2	660	660
D2	2	630	630
D1	2	593	593

# HORAIRES ET RÉGLEMENTATION

Sujet complexe s'il en est, la législation sur les horaires de travail pose un cadre restrictif et protecteur pour les agents. Pour l'employeur, et par extension toute personne responsable d'un tableau de service, ce cadre garantit une couverture légale en cas de dépassement d'horaires, de missions et même d'accidents de travail. Il est donc essentiel d'un côté comme de l'autre de respecter cette législation. Pour autant, au quotidien à l'échelle de la DSNA, IESSA et chefs de service sortent du cadre. Qu'ils soient permanents, programmés ou de bureau, tous les horaires des IESSA doivent respecter des textes de lois :

**Le décret 2000-815 sur l'ARTT dans la fonction publique**, qui définit la durée annuelle de travail à 1607h, l'amplitude maximale d'une journée de travail à 12h, un

maximum de 48h de travail hebdomadaire et 44h maximum en moyenne sur 12 semaines ;

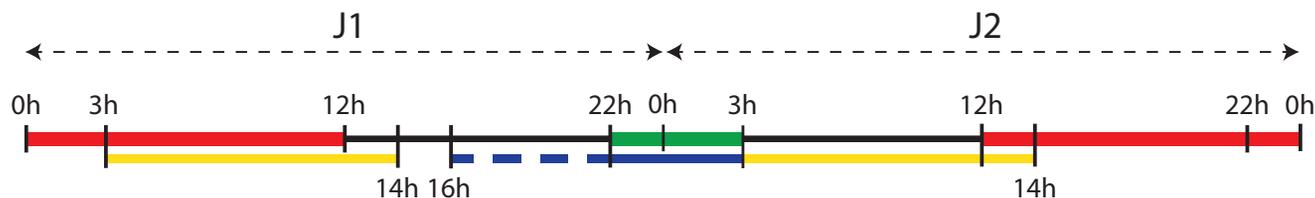
**L'arrêté du 12/09/2001 sur l'ARTT à la DGAC, au BEA et à l'ENAC**, qui définit les horaires, évoque les horaires programmés, les horaires permanents continus et non-continus ;

**Le décret 2002-1170 qui fixe des dérogations aux garanties minimales de durée de travail et de repos à la DGAC** notamment en ce qui concerne la durée maximale d'une journée fixée à 12h30 dans certaines conditions, et qui précise la définition d'une vacation ;

**L'arrêté du 19/11/2002 sur l'organisation du travail à la DGAC**, qui définit les durées hebdomadaires des différents types d'horaires, la durée minimale d'une vacation (5h) et précise qu'il

ne peut y avoir qu'une vacation dans la période de 5h et 24h ;

Prenons l'exemple d'une manip de nuit, typiquement une re-sectorisation d'espace dans un CRNA, ou une maintenance chaîne radio sur une approche. Ces opérations complexes se déroulent en plusieurs phases resserrées dans le temps avec en point d'orgue la mise en service opérationnelle proprement dite (de nuit) qui se prolonge par une séance de débriefing dès que possible (le matin suivant de préférence). On se retrouve très vite à enfreindre quelques-unes des règles énoncées plus haut, et pourtant ce fonctionnement est opérationnellement pertinent. Faisons l'exercice :



- L'opération est programmée de 22h à 3h**
- L'amplitude maximum de la journée est de 12h entre 0h et 24h. Donc en J1, on ne peut pas travailler entre 0h et 12h (J1 se termine à 23h59). J2 a commencé à 0h, donc il doit se terminer au plus tard à 12h.**
- Repos quotidien minimum continu de 11h dans les 24 dernières heures. À l'issue de l'opération, avant d'attaquer une autre vacation, il faut au moins 11 heures de repos.**
- 11h de travail maximum (dérogation) : J1 ne peut pas commencer avant 16h puisque l'opération programmée est prévue se terminer à 3h du matin**



# HORAIRES ET RÉGLEMENTATION

D'un côté, nous devons respecter le cadre législatif, et d'un autre côté, le fonctionnement actuel a prouvé son efficacité. Que faire alors, ne rien proposer et se mettre sciem-

ment dans l'illégalité au risque de se retrouver « fort dépourvu » en cas d'accident ou d'incident, ou faire des propositions pour adapter le cadre législatif, écrire que

l'on déroge aux règles standard d'horaires de travail ? Nous avons choisi la deuxième option.



## La proposition de l'UNSA IESSA :

Période d'Intervention Programmée Dérogatoire. Ce régime dérogatoire permet de fixer un cadre protecteur pour les agents et assure au service la souplesse nécessaire face aux contraintes opérationnelles.

Des travaux préliminaires ont déjà été entrepris au CRNA/SO par la direction du service sous le mandat du chef de centre. Les décisions et orientations qui ont suivi ces travaux préliminaires constituent une base qui doit enrichir des travaux et réflexions organisés à un niveau bien supérieur.

Issu des constatations faites sur le terrain, notre projet est néanmoins basé sur une circulaire ministérielle relative à l'ARTT dans les services du ministère en charge de l'équipement, du transport et du lo-

gement (circulaire 2001-57 du 25/07/2001).

La période d'Intervention Programmée Dérogatoire pourra ainsi déroger au temps de repos quotidien continu - 9h au lieu de 11h - pourra déroger à l'amplitude maximale de la journée - 15h au lieu de 11h. Bien évidemment, des me-

sures compensatoires seront mises en place. La période dérogatoire s'étalera sur deux jours avec une couverture horaire de 35h pendant lesquelles les agents pourront organiser leur présence sur site. Ils seront bien sûr couverts pendant toute la durée dérogatoire pour les trajets domicile/travail.



CRNA Nord - © Photothèque STAC / Véronique PAUL

Il nous tient à cœur de protéger les IESSA dans leur quotidien, il est donc essentiel de proposer un cadre de travail qui respecte la législation et qui permette de couvrir les usages en terme de fonctionnement et d'horaires, usages qui ont montré leur efficacité. La loi permet des dérogations du moment qu'il y a négociations et accord social. Pour l'UNSA-IESSA, le meilleur endroit pour y inscrire ces dérogations, c'est le statut (loi + décret). Décrire notre manière de travailler et écrire qu'on déroge à certaines règles, c'est légitime et essentiel.



# COMPTE ÉPARGNE TEMPS IESSA

Le constat aujourd'hui est clair : le nombre de missions augmente, le nombre d'IESSA diminue, mécaniquement, les heures supplémentaires s'accumulent. En attendant un retour des effectifs, retour qui pour l'UNSA-IESSA est inévitable, il faut un outil social qui permette de gérer ces heures supplémentaires. Fort du soutien de l'UNSA Transport, nous avons étudié les solutions mises en place à la RATP et à la SNCF.

**Le CET actuel ne répond pas aux sujétions et spécificités des IESSA et exclut les agents qui, pour la majorité du corps, ne sont pas en horaire de bureau.**

En ce qui concerne l'alimentation du compte, un agent peut « épargner » 10 jours de congés ou d'ARTT par an sur son CET après avoir pris au moins 20 jours de congés. Au maximum, il pourra épargner jusqu'à 60 jours. Il n'est pas possible d'y mettre des récupérations. Pour ce qui est de l'utilisation, deux cas :

- Si le solde du compte est infé-

rieur à 20 jours, ces jours sont utilisables en jours de congés supplémentaires;

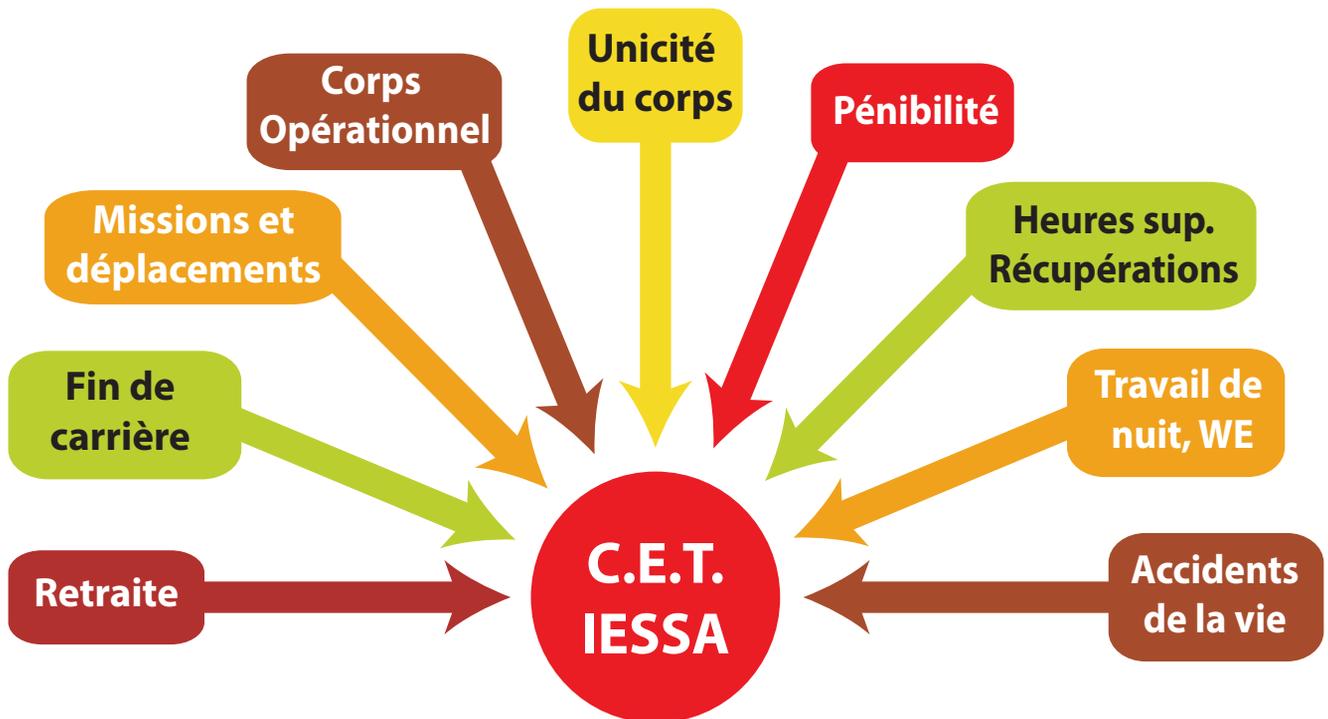
- Si le solde est supérieur à 20 jours, le solde est utilisable sous forme de congés supplémentaires ou d'argent (125€/jour) ou d'amélioration de retraite (RAFP). En cas de décès de l'agent, les jours sont payés aux ayants droit.

## Proposition UNSA IESSA :

Ce **nouveau CET IESSA** a vocation à remplacer le CET actuel pour tous les IESSA. Il a pour objectif de prendre en compte la pénibilité

des IESSA (travail de nuit, horaires atypiques, astreinte ...), de trouver une alternative au service actif et être un outil de protection sociale (maladie, décès).

**Il s'appuie sur des CET spécifiques et existants.** Nos collègues de l'UNSA RATP et UNSA ferroviaire nous ont expliqué les modalités et finalités de leur CET. En reprenant les principaux traits d'un processus qui fonctionne déjà ailleurs, nous avons pu proposer **un projet de CET cohérent et réaliste.**





## Création de 2 sous-comptes :

- **Un sous-compte courant** : Il s'utilise comme un CET classique à l'exception de la monétisation. Au lieu du forfait à 125€/jour, le nouveau montant correspond au taux journalier de l'agent. Exemple : Un IESSA P7 pourra monétiser un jour de son CET à hauteur de 220 euros.
- **Un sous-compte de fin d'activité** : Les jours stockés (250 au maximum hors abondement) peuvent provenir du sous-compte courant, être directement épargnés ou octroyés par l'administration en fonction des sujétions ou pénibilités du corps ou de l'agent. Les jours peuvent

être utilisés pour cesser plus tôt son activité en continuant de percevoir sa rémunération et cotiser pour sa retraite. Ils peuvent aussi être utilisés en cas de décès de l'agent ou « accident de la vie ».

On peut transférer des jours du sous-compte courant vers le sous-compte de fin d'activité, l'inverse n'est pas possible.

## Comment alimenter son CET ?

L'alimentation des sous-comptes se fait à partir des congés annuels, des repos compensateurs de toute nature (ARTT et récuvs) ou de journées octroyées par l'administration.

## L'abondement du sous-compte de fin d'activité.

La DGAC abonde le CET au moment où l'agent verse des jours dans le sous-compte de fin d'activité. L'abondement est de 50%. Exemple, pour dix jours versés, la DGAC abonde de 5 jours. Le maximum est de 250 jours soit 375 jours avec l'abonnement. Ceci correspond à deux ans d'activité en rajoutant les congés.

## Utilisation du sous-compte de fin d'activité.

Il permet de partir en congés de fin d'activité tout en maintenant son salaire et en continuant à cotiser pour la retraite.

Par exemple, un agent peut partir à 62 ans, toucher un salaire plein jusqu'à sa mise à la retraite à 64 ans. Il est également possible de finir sa carrière en temps partiel sans perte de salaire.

On peut aussi le débloquent partiellement ou totalement, sous forme monétaire ou en jour de congés pour gérer certains événements de la vie :

- Décès du conjoint, d'un parent ou d'un enfant
- Accompagnement pour maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant.

Ce compte sert aussi d'assurance décès de l'agent. En effet, lors du décès (quelle qu'en soit la cause) les jours cumulés sur les deux sous-comptes sont monétisés pour les ayants droit. Les jours monétisés sont calculés sur le coût journalier net de l'agent au moment de l'utilisation. Par exemple, pour un revenu de 5 000€/mois et 187 jours sur les sous-comptes, les ayants droit toucheront une année pleine de revenu, soit 60 000 €, sans compter les droits habituels de reversions ou d'assurances prises par l'agent.

Le Compte Épargne Temps IESSA est un outil social qui permet de reconnaître les efforts des IESSA, quel que soit le site, quelles que soient les fonctions. C'est un outil intergénérationnel, juste et raisonnable, qui permet un accord équilibré entre la DGAC et ses IESSA. C'est aussi, à l'instar de la SNCF ou de la RATP, un outil en constante évolution, et qui permet d'honorer des rendez-vous essentiels.



## Alain, peux-tu te présenter en quelques mots ?

Je suis issu de la SNCF. J'arrive sur mes 50 ans et j'ai maintenant plus de 20 ans de syndicalisme à mon actif. Je me suis toujours consacré aux autres à tous les niveaux dans les instances représentatives du personnel.

J'ai occupé successivement des postes à responsabilités dans différentes instances : Secrétaire général de l'UD Marne, à la fédération UNSA Cheminots et maintenant Secrétaire général UNSA Transport. Dernièrement, par souci d'efficacité, j'ai suivi un Master « Négociations et Relations Sociales » à l'Université Paris Dauphine.

## Quel est le rôle de l'UNSA-transport ?

L'UNSA Transport a pour objectif essentiel de défendre les intérêts des salariés employés dans les entreprises du transport. Cela comprend évidemment la défense



des acquis sociaux, mais aussi le pouvoir de formuler des propositions nécessaires à l'amélioration de leur situation.

L'UNSA Transport doit savoir prendre en compte et donner cohérence aux revendications des salariés, des plus générales aux plus spécifiques.

L'UNSA Transport doit savoir ré-

gler avec justice les revendications catégorielles au mieux des intérêts de chacun en préservant toujours la cohésion sociale. L'UNSA Transport est, de fait, partie prenante d'un projet de société basé sur la solidarité et la justice sociale. Le syndicalisme doit répondre au développement des valeurs collectives.

## Quelles sont les valeurs de l'UNSA ?

L'UNSA Transport affirme son attachement aux principes de l'indépendance vis-à-vis, d'une part, des partis politiques, du gouvernement, du patronat et du monde économique, d'autre part, de toute doctrine politique, confessionnelle ou philosophique.

L'UNSA Transport est attachée à l'autonomie de fonctionnement et à la libre expression de ses syndicats. Pour assurer le bon fonctionnement de cette démocratie syndicale, l'UNSA Transport rejette toute forme de dirigisme, d'autori-



*Défense des retraites - UNSA Transport*

tarisme, de paternalisme. L'UNSA Transport privilégie l'expression collective des syndiqués par l'intermédiaire de leurs syndicats. Ceci doit permettre au syndicat d'exercer son rôle de « contre-pouvoir » dans l'entreprise ou l'administration.

L'UNSA Transport s'en tient au choix d'une société empreinte de justice et de liberté garantissant l'épanouissement de l'Homme. Notre syndicalisme doit être celui de la tolérance, du rejet de toute forme de discrimination, du respect des différences et du pluralisme des idées. L'UNSA Transport s'attache à développer les valeurs de l'humanisme.

## L'Europe, les enjeux ?

L'Europe est résolument libérale. La majorité des Parlementaires européens prônent le libéralisme voire l'ultralibéralisme.

L'UNSA Transport ne se reconnaît pas dans l'Europe actuelle, uniquement économique, monétaire et financière. L'économie de marché a systématiquement été élevée au-dessus de la démocratie, les bénéfices et les dividendes au-dessus des salaires, les contrats précaires au-dessus des emplois stables et la concurrence sauvage au-dessus de la coopération.

Convaincue que l'Europe sociale est une exigence pour les sala-

riés, l'UNSA Transport est affiliée à l'ETF et à l'ITF, seuls organismes reconnus représentatifs pour promouvoir et défendre sur le plan international les intérêts économiques et sociaux des travailleurs des transports.

## Ta vision sur le futur du transport ?

Le Transport est impacté directement par les directives européennes. Depuis le début, la dimension sociale est absente des textes de libéralisation des secteurs routier, aérien et maritime, présentés par la Commission. Cela contribue à faire émerger des pratiques de dumping social, favorisant une concurrence déloyale entre les différents opérateurs.

Les transports peuvent même apparaître comme un véritable laboratoire en matière d'optimisation sociale et de fraude : absence de lieu de travail fixe, recours à de faux indépendants, contrats de travail établis dans les pays de l'est, sociétés « boîtes aux lettres », etc. De ce fait, la compétitivité internationale tend à faire disparaître les modèles sociaux existants dans les pays.

Avec la Fédération des transports Européens (ETF), l'UNSA Transport réclame l'instauration d'un salaire minimum en Europe qui permettrait de réduire les écarts et surtout de garantir des salaires

décentés aux travailleurs.

L'UNSA Transport recherche à renforcer les droits sociaux des travailleurs européens afin de garantir les conditions d'une concurrence équitable sur un plan social.

## Quels sont les syndicats de l'UNSA Transport ?

L'UNSA Transport réunit en son sein tous les syndicats de salariés issus des entreprises de transport terrestre, ferroviaire, aérien, maritime et fluvial.

Dans le secteur privé, le champ d'activité de l'UNSA Transport couvre les conventions collectives relevant des sociétés d'autoroute, les entreprises assurant des activités du transport de personnes, de marchandises ou de déchets, mais aussi du secteur de la pêche (artisanale ou industrielle), la manutention portuaire, ferroviaire et aéroportuaire, ainsi que celles qui gèrent ou d'exploitent les infrastructures de transports.

Dans le secteur public, le champ d'activité de l'UNSA Transport couvre les administrations et les entreprises publiques gestionnaires des infrastructures des transports terrestres, ferroviaire, aérien, maritime ou fluvial.

*Entretien avec William FIACRE, secrétaire général de l'UNSA-IESSA*



# LA LISTE DES CANDIDATS UNSA-IESSA À LA CAP



Guy LAVOREL  
Lyon St Exupéry



Jean-Yves LE BIHAN  
CRNA Sud Ouest



Patrice DELAIRE  
CRNA Sud Est



Thierry FISCHER  
Bâle-Mulhouse



Morgane CHARLES  
CRNA Ouest



Cédric POSSÉMÉ  
CRNA Ouest



Florent CHAHINIAN  
CRNA Est



Christophe NIVAL  
DTI



Florent SARRAZIN  
CRNA Nord



Patrick PIOTELAT  
DTI



Mathieu BRAUN  
Beauvais



Jonathan VASSAUX  
CRNA Est