

# AVIS SYNDICAL



## HORS SERIE 2011



**UNSa** *iessa*

« Recueil d'informations capitales », tel est le titre qui aurait dû baptiser ce numéro hors-série. Nous avons tenté de concentrer en un seul document les grilles de salaire, les effectifs IESSA, les critères de CAP ainsi que les conditions d'éligibilité et de détachement des emplois fonctionnels (CUTAC, CSTAC et CTAC), en d'autres termes des références de textes, des faits, des chiffres. Pour compléter ce recueil, nous avons voulu réaliser un comparatif entre nos collègues ATSEP européens et nous, IESSA; là encore des chiffres et des faits.

L'administration, dans son rôle de culpabilisateur, essaie de nous faire admettre que nous sommes trop nombreux et surtout trop bien payés. Elle tente de nous convaincre que nos collègues étrangers sont beaucoup plus productifs, moins bien payés et beaucoup moins nombreux, pour exercer les mêmes missions. D'après elle, le secteur privé est encore plus performant. Nous sommes donc, à l'entendre,



une variable d'ajustement qu'il convient de traiter afin «d'optimiser» le fonctionnement général de la DSNA, voire de la DGAC. La réalité est toute autre. A la lumière des données que nous avons récoltées, chacun sera à même de se forger sa propre opinion sur la soi-disant trop bonne condition des IESSA en France. Nous avons poussé la comparaison jusqu'à un organisme privé chargé de la surveillance de réseaux de télécommunications. Pas de démagogie dans cette démarche, nous ne présentons ici que des faits vérifiables.

Avant de conclure et de vous souhaiter une bonne lecture, nous tenons à saluer l'impressionnante solidarité de l'ensemble du corps des IESSA envers nos collègues du CESNAC. C'est parce que nous sommes ensemble et unis autour d'une même profession que nous sommes plus forts.

«Avis Syndical» est une publication de l'UNSA IESSA.

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

Adresse : 9, rue de Champagne, 91205 ATHISMONS Cédex,

Tél : 01 69 57 64 99

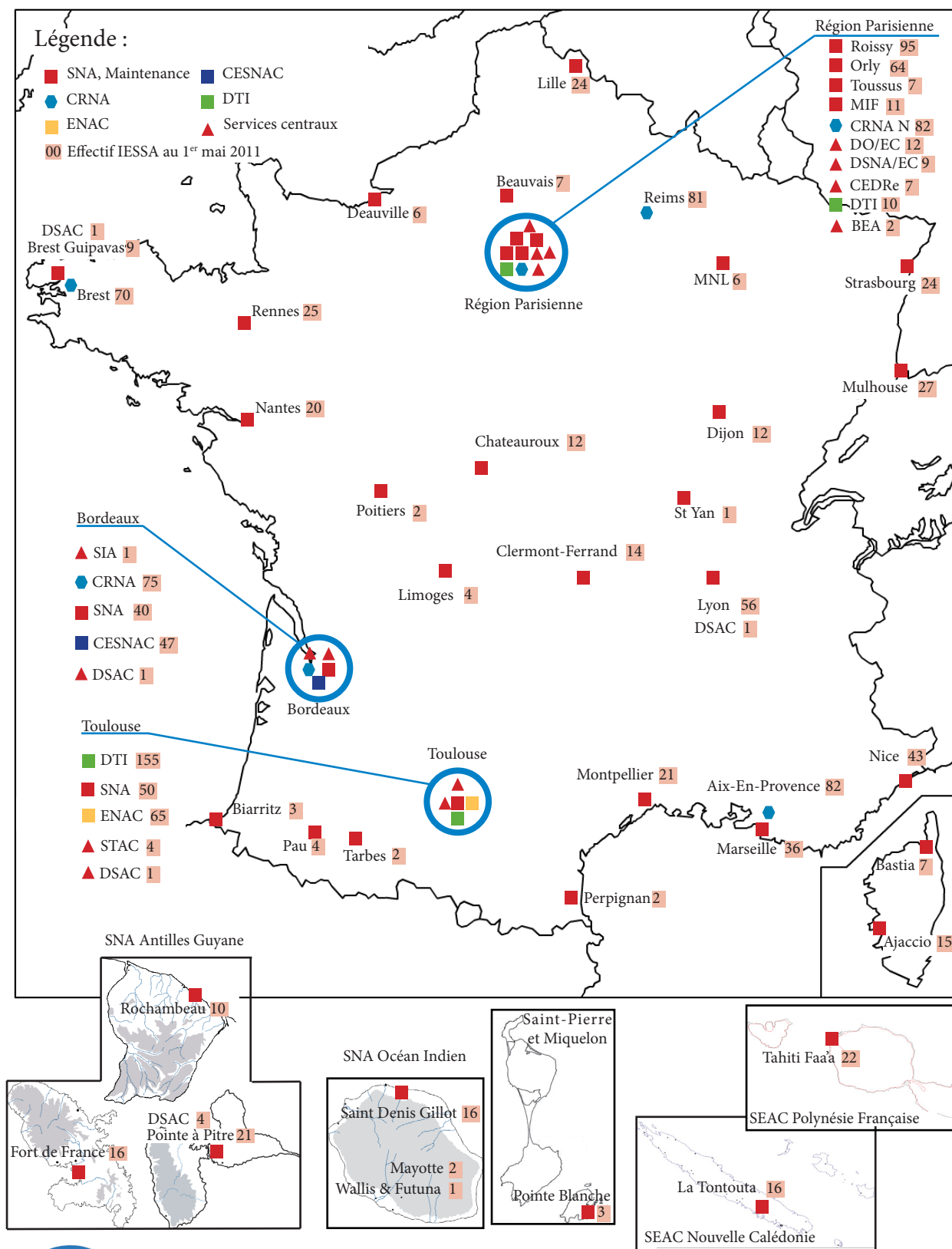
fax : 01 69 57 65 35

Email : [bn@iessa.org](mailto:bn@iessa.org)

Retrouvez toute l'actualité du corps des IESSA sur : [www.iessa.org](http://www.iessa.org).



# EFFECTIFS : LA PHOTOGRAPHIE EN 2011



# TRAITEMENT ET PRIMES AU 01/01/2011

IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS	ECH	INDICE OU	TAUX HORAIRE	TEU
NUMERO	CLE	N°DOS			A CHARGER		IND. D'HEURES	OU NBI	
				ING. EL. PAL. SYS. SEC. A	01	05	0499	NBI 075	
ÉLÉMENTS						À PAYER	À DÉDUIRE	POU	
00	TRAITEMENT BRUT					€	2310,51		
50	RETENUE PC					€		187,61	
53	RETENUE PC NBI					€		28,20	
70	TRAITEMENT BRUT N.B.I.					€	347,27		
00	INDEMNITE DE RESIDENCE					€	26,57		
19	INDEMNITE DE TECHNICITE					€	418,45		
96	PRIME E.V.S.					€	1464,65		
99	PRIME EVOL. QUAL. INC. EL.					€	593,75		
89	INDEMNITE EXCEPTIONNELLE					€	12,46		

Technicité	Niveau	Montant Brut	Montant net
Stagiaire	1	249,84	230,45
Normal	3	349,44	322,32
Principal	4	418,45	385,98
Divisionnaire	5	515,05	475,08

**NBI** = Nb points x valeur du point d'indice

Points	Valeur	Montant brut	Montant net
75	4,630291	347,27	293,06

PEQ	% du taux EVS 10	Montant brut	Montant net
QTS < 10 ans service non réorganisé	38,75%	541,36	499,35
QTS < 10 ans service réorganisé	42,50%	593,75	547,67
QTS ≥ 10 ans service non réorganisé	66,65%	931,13	858,88
QTS ≥ 10 ans service réorganisé	73,10%	1021,24	942,00

EVS	Niveau	Montant Brut	Montant net
IESSA affecté	1	405,59	374,12
IESSA stagiaire examen professionnel après 9 mois d'affectation et 4 modules ENAC IESSA stagiaire ayant réussi sa filière de spécialisation	2	506,98	467,64
IESSA titulaire de la QT	6	1064,69	982,07
IESSA STM ou RSO sans QTS, assistant de classe C	8	1216,79	1122,37
IESSA assistant de classe B	9	1318,18	1215,89
IESSA QTS; assistant de classe A	10	1397,05	1288,64
IESSA assistant de sub (exceptés ceux figurant au taux 12), détaché 12/36 mois, chef de section, responsable DO, instructeur ENAC, RSO, DMS, PMS, expert DTI, instructeurs ATSEP, coordonateur formation, chef maintenance locale en horaire programmé	11	1464,65	1350,99
IESSA chef de sub et chef de programme (exceptés ceux figurant au taux 13), assistant de sub (DO/EC, sièges SNA ou DSAC/IR ou SAC ou SEAC ou organismes groupe A, ENAC, CESNAC, SIA), CDST, chef de maintenance locale à horaires de bureau, chargé de projet, chargé d'affaire, expert confirmé DTI, instructeur licence	12	1566,05	1444,52
IESSA chef de sub et chef de programme (DTI, DO/EC, DSAC, DSAC/IR, SAC, SEAC, sièges SNA ou organismes groupe A, ENAC, CESNAC, SIA), chef de division, chef de projet, expert sénior, coordonateur de site, chef de pôle et adjoint, chef de cellule, chef de maintenance régionale, inspecteurs d'étude à l'ENAC et adjoint chef de département, RSMI sauf SNA-OI, chef SNA-OI et son adjoint, chef SAC/SPM	13	1633,66	1506,89
IESSA chef de service technique et son adjoint, adjoint de chef de domaine à la DTI, chef département ENAC et DSNA, adjoint chef CRNA et SNA-CE, SE et SSE, adjoint chef organisme Roissy, chef pôle DSAC, chef de bureau	14	1689,98	1558,84
Chef d'organisme d'Orly, de Roissy, chef du SNA RP, chef de CRNA, chef de SNA sauf SNA OI, Polynésie et Nouvelle-Calédonie, chef du SIA, chef du CESNAC, chef du CEDRe, chef de mission de la DSNA, chef de domaine de la DTI, chef de mission SG/SDP	15	1743,27	1607,99



# TRAITEMENT ET PRIMES AU 01/01/2011

Grade	ECH	Durée	Indice brut	Indice Net Majoré	Traitement Brut	Traitement net
Emploi Fonctionnel CUTAC	HEA3		1217	963	4458,97	3762,92
	HEA2	1 an	1150	916	4241,34	3579,27
	HEA1	1 an	1101	882	4083,92	3446,42
Divisionnaire	11		1015	821	3801,47	3208,06
Divisionnaire	10	2 ans 1/2	962	780	3611,63	3047,85
Divisionnaire	9	2 ans 1/2	916	746	3454,20	2915,00
Divisionnaire	8	2 ans 1/2	855	699	3236,57	2731,34
Divisionnaire	7	2 ans 1/2	818	670	3102,29	2618,03
Divisionnaire	6	2 ans	788	648	3000,43	2532,06
Divisionnaire	5	2 ans	755	623	2884,67	2434,37
Divisionnaire	4	2 ans	710	589	2727,24	2301,52
Divisionnaire	3	2 ans	660	551	2551,29	2153,03
Divisionnaire	2	2 ans	630	528	2444,79	2063,16
Divisionnaire	1	2 ans	593	500	2315,15	1953,75
Principal	9		712	590	2731,87	2305,43
Principal	8	4 ans	661	552	2555,92	2156,94
Principal	7	4 ans	642	537	2486,47	2098,33
Principal	6	3 ans	611	513	2375,34	2004,55
Principal	5	3 ans	592	499	2310,51	1949,84
Principal	4	3 ans	545	464	2148,45	1813,08
Principal	3	2 ans	510	439	2032,70	1715,39
Principal	2	2 ans	468	409	1893,79	1598,17
Principal	1	1 an	440	387	1791,92	1512,20
Normal	10		662	553	2560,55	2160,85
Normal	9	3 ans	646	540	2500,36	2110,05
Normal	8	3 ans	612	514	2379,97	2008,46
Normal	7	3 ans	596	502	2324,41	1961,57
Normal	6	3 ans	547	465	2153,08	1816,99
Normal	5	3 ans	511	440	2037,33	1719,30
Normal	4	2 ans	475	413	1912,31	1613,80
Normal	3	2 ans	453	397	1838,23	1551,28
Normal	2	2 ans	413	369	1708,58	1441,87
Normal	1	1 an	379	349	1615,97	1363,72
Stagiaire		1 an	359	334	1546,52	1305,11
Eleve		1 an	340	321	1486,32	1254,31

## Indemnité d'installation en Guyane, Décret 2001-1226 du 20 décembre 2001

Une indemnité particulière équivalente à 16 fois le traitement est versée (en 3 fois) à tout fonctionnaire titulaire qui s'installe en Guyane. Le dispositif était prévu jusqu'en juin 2011. Après cette échéance, un nouveau texte doit prendre le relais afin de pérenniser sans discontinuité l'octroi de cette indemnité.

## Indemnité de changement de résidence, Décret 90-437 du 28 mai 1990

L'indemnité de changement de résidence est versée à tout fonctionnaire qui, par exemple suite à une mutation, change de résidence principale. Elle se décline sur trois sous-thèmes, mais pour ce qui nous concerne le plus souvent, il s'agit d'une indemnité forfaitaire de déménagement qui se calcule comme suit :

**D:** Distance en km entre l'ancien et le nouveau domicile par la route

**V:** Volume forfaitaire de mobilier transporté (14 m<sup>3</sup> pour un célibataire, 22 m<sup>3</sup> pour un couple, et 3,5 m<sup>3</sup> en plus par enfant)

⇒ Si le produit  $V \times D \leq 5000$ , alors l'indemnité = 568,94€ + 0,18\*V\*D, sinon, pour  $V \times D > 5000$ , l'indemnité = 1137,88€ + 0,07\*V\*D

## PCS : Prime de contrainte de service, Décret 2004-1295 du 26 novembre 2004:

Le «taux 1» (100,28 €) concerne les sites d'Orly, Roissy, le CRNA Nord et le CRNA Est. Le «taux 2» (33,54 €) concerne les sites du SNA Nord et du SNA Nord-Est.

Les IESEA en horaires programmés et en maintenance opérationnelle perçoivent cette prime majorée de 50%, soit 150,42 € pour le taux 1, et 50,31 € pour le taux 2.



# CAP : COMMENT ÇA MARCHE ?

La Commission Administrative Paritaire est composée à nombre égal (6) de représentants du personnel et de représentants de l'administration.

Avant tout, il faut expliquer que la CAP est là pour traiter des cas particuliers. Chaque candidat, chaque candidature, chaque poste est un cas particulier. Les règles générales qui régissent la CAP doivent donc être appliquées en fonction du besoin et du cas. La CAP, et les représentants UNSA IESSA en particulier, gardent à l'esprit que ses décisions doivent être justes, c'est à dire qu'elles doivent trouver le juste milieu entre toutes les difficultés: du candidat (sociales, professionnelles ...), des services donneur et receveur (sous-effectif, charge de travail ...), des autres candidats ...

La majorité des cas est simple, et les règles qui suivent permettent de les traiter de manière satisfaisante.

## Deux CAP

**CAP normale:** se réunit pour les postes ouverts uniquement aux IESSA.

**CAP à recouvrement:** se réunit pour des postes ouverts à plusieurs corps (certains postes d'assistant de subdivision, chef de subdivision, chargé de mission, expert sénior, etc.)

## CPE : Commission de Pourvoi aux Emplois.

Seule l'administration y siège. Réunie à l'issue des CAP à recouvrement, elle est chargée de choisir parmi les agents retenus par ces dernières. Chaque semestre les 3 instances se réunissent successivement dans l'ordre suivant :

CAP à recouvrement puis CPE et enfin CAP normale.

## Déroulement des CAP

L'avis de la CAP est consultatif. L'administration est censée s'en inspirer pour rendre sa décision. Si la CAP ne peut pas rendre un avis unanime

sur un poste, une des parties peut demander un vote. En cas d'égalité des voix entre administration et représentants du personnel, l'avis de la CAP est réputé rendu et la décision correspond à **la position de l'administration.**

## Les types de postes

Quelle que soit la CAP, normale ou à recouvrement, on distingue deux catégories: les postes «à profil» (assistant de sub, expert confirmé, etc.) et les postes «normaux» (ingénieur spécialisé, assistant de classe A, instructeur, etc.). Pour les postes normaux, le critère d'ancienneté prime. Pour les postes «à profil», le parcours professionnel, les avis des services et les lettres de motivation sont examinés afin de déterminer le candidat le mieux adapté au poste; l'ancienneté n'est pas le critère déterminant.

## Dépôt de candidature

Les candidatures doivent suivre deux voies parallèles, une hiérarchique (dossier complet) et une directe (fax ou internet). Les deux voies sont obligatoires pour que la candidature soit recevable. Une lettre de motivation doit accompagner la candidature pour les postes à profil.

## Modification et annulation de candidature

Toute candidature peut-être librement annulée ou voir sa priorité modifiée avant la date limite de modification de candidature fixée par l'administration (en général, une semaine après la date limite de dépôt des candidatures). Au-delà de cette date, toute annulation d'une ou plusieurs candidatures, ou changement d'ordre de priorité entraîne l'annulation de toutes les candidatures.

## Ordre de priorité des candidatures

Les candidats sont invités à placer son ordre de priorité dans le cas de can-

didatures multiples. En l'absence de priorité, la CAP considère que le candidat n'a pas de préférence. Il y a néanmoins une exception pour les postes à recouvrement : La CAP à recouvrement se réunit avant la CAP normale ; les candidatures sur les postes à recouvrement seront donc examinées prioritairement.

Par exemple : l'agent postule sur 4 postes, 2 sont à recouvrement et 2 sont des postes en CAP normale :

Poste	Priorité	Recouvrement
Chef de subdivision TE CRNA SO	1/4	IEEAC/ICNA
Assistant de subdivision RNAV à Bordeaux	2/4	
IESSA spécialiste au CESNAC	3/4	
Adjoint au chef de service technique du CRNA SO	4/4	IEEAC/ICNA

La CAP à recouvrement se déroule la première. Les postes à recouvrement seront donc traités les premiers, et lors de cette CAP, les candidatures sont examinées selon l'ordre de priorité suivant:

Chef de subdivision TE CRNA SO	1/2
Adjoint au chef de service technique CRNA SO	2/2

Le candidat est retenu en CAP à recouvrement sur le poste « **Adjoint au chef de service technique CRNA Ouest** ».

Scénario 1 : Il est retenu en CPE, ses autres candidatures ne sont pas examinées en CAP normale.

Scénario 2 : Il n'est pas retenu en CPE, ses autres candidatures sont reclassées comme suit :

Assistant de subdivision RNAV à Bordeaux	1/2
IESSA spécialiste au CESNAC	2/2



## Calcul de l'ancienneté

Dans les cas de traitement des postes «normaux», l'ancienneté est le critère reconnu et adopté. Sa méthode de calcul est issue d'un accord entre administration et OS.

### Premier poste

Pour que la candidature soit recevable, le candidat en première affectation doit présenter une ancienneté de 7 ans sur son poste et être titulaire d'une QTS. Si l'agent ne détient pas de QTS, il faut distinguer deux cas :

1er cas: l'agent ne souhaite volontairement pas passer de QTS : soit il n'a pas présenté de sujet, soit après un premier échec, il n'a pas souhaité présenter un second sujet.

Sa candidature sera examinée dans un cadre dérogatoire, c'est à dire uniquement dans le cas où aucun autre candidat sur ce poste ne remplit les critères classiques. La CAP considère alors que l'ancienneté requise dans le premier poste est de 14 ans. La mesure est contraignante, mais l'UNSA-IESSA, comme la CAP IESSA, considère la QTS comme un passage essentiel dans la carrière de l'IESSA. Sans être obligatoire statutairement, elle couronne une démarche personnelle de l'agent dans une étude et/ou une réalisation nouvelle, et donc formatrice.

2ème cas: l'agent rencontre des difficultés indépendantes de sa volonté qui compromettent ses chances de présenter avec succès une QTS dans le service où il est affecté. Il sera traité en cas particulier par la CAP.

### Autres postes

A partir de la deuxième affectation, la candidature est recevable dès que l'ancienneté dans le poste atteint 3 ans. Elle est calculée à partir de la date d'arrivée.

Dans le cas de mouvements à l'intérieur d'un même service (DTI, ENAC, etc. ), voir le paragraphe

« Postes successifs au sein d'un même service ».

Les congés parentaux sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté sur un poste à raison de la moitié de leur durée.

En cas de réintégration suite à une disponibilité :

- si elle est supérieure à un an, l'ancienneté de l'agent est remise à zéro. Dans ce cas, le retour sur le même poste n'est pas un droit.

- si elle est inférieure à un an, l'agent revient dans le même service et la durée de disponibilité est décomptée de l'ancienneté.

### Postes successifs au sein du même service

On considère qu'un agent change de poste s'il change de service, de site géographique, ou de département comme à l'ENAC ou à la DTI. Si l'agent a occupé plusieurs postes successifs dans le même centre (CRNA, DTI, ENAC ...), son ancienneté sera calculée sur la base de son arrivée sur le site dès lors qu'il aura passé 3 ans dans son poste actuel. Sinon il ne remplit pas les critères sauf avis contraire du service donneur.

### Cas particuliers

Les cas particuliers regroupent **les cas sociaux ou médicaux**. Ces cas particuliers doivent être identifiés et évalués par une assistante sociale. L'échelle d'évaluation comporte trois niveaux : la lettre, le signalement et le dossier social.

Le dossier social (niv 1) ne laissant aucune alternative, la CAP propose une solution adaptée aux conclusions de l'assistante sociale. Une solution hors CAP peut également être proposée par l'administration. Les deux autres niveaux (2 et 3) sont gérés selon les opportunités offertes.

### Carton rouge

Si un agent refuse une mutation après avoir été retenu en CAP, il

sera sanctionné d'un carton rouge sauf si ce refus est sérieusement motivé (cas de force majeure, sociale ou médicale). Le carton rouge correspond à une période de 5 ans pendant laquelle la CAP ne considèrera pas sa candidature comme recevable.

### Les dérogations

Il s'agit des exceptions aux règles d'ancienneté dans le poste. Les principales dérogations sont consenties sur les premières affectations, en général une mutation avant 7 ans d'occupation du premier poste. Cette règle de dérogation répond tout de même à des critères de bon sens: la dérogation prend en compte la situation des services donneur et receveur en termes d'effectifs, des mouvements aux CAP précédentes, des besoins. Aucune autre candidature sur ce poste n'est recevable.

La dérogation peut aussi concerner les agents dont les cas relèvent de dossiers médicaux ou sociaux.

La dérogation n'est pas un droit pour l'agent, c'est une souplesse que s'octroie la CAP pour la gestion des mutations.

### Outre-Mer

Parmi les postulants pour les DOM et TOM, la CAP applique aux originaires un calcul d'ancienneté plus favorable. Une fois qu'ils remplissent les conditions normales (7 ans dans le premier poste, 3 ans dans les suivants), on multiplie leur ancienneté par deux avant de faire le classement des candidatures. La CAP applique aux agents ayant déjà effectué un séjour outre-mer en fonctionnant à la durée de leur séjour outre-mer plafonnée à 4 ans.

Les IESSA affectés en DOM qui postulent Outre-Mer sont considérés comme les candidats affectés en métropole. Leur séjour outre-mer sera décompté de la même façon que pour un agent en métropole (4 ans maxi).



# LES EMPLOIS FONCTIONNELS

## CTAC : Cadre Technique de l'Aviation Civile

**Fonctions éligibles :** chef de subdivision et postes supérieurs, expert sénior et postes supérieurs, inspecteur d'études à l'ENAC, chargé de projet, chef de programme (arrêté du 7 mai 2009 DEVA0910148A)

**Conditions d'accès :** Exercer la fonction éligible, avoir atteint l'échelon D3 (décret 2006-1303 du 25/11/06)

**Durée du détachement :** 5 ans renouvelable, sans limite du nombre de renouvellements.

**Nombre d'emplois fonctionnels :** 150, à répartir entre les IEEAC (9), IESSA (9) et TSEEAC (non communiqué car tous les postes ne sont pas occupés)

### Règles d'accès :

Déroulement statutaire IESSA			Reprise d'ancienneté	Emploi Fonctionnel CTAC		
Echelon	Indice Brut	Durée		Echelon	Indice Brut	Durée
D10	962	2 ans 1/2	100%	8ème	966	
D9	916	2 ans 1/2	80%	7ème	915	2 ans
D8	855	2 ans 1/2	80%	6ème	875	2 ans
D7	818	2 ans 1/2	80%			
D6	788	2 ans	0%	5ème	831	2 ans
D5	755	2 ans	25%	4ème	785	2 ans
D4	710	2 ans	25%	3ème	743	1 an 1/2
D3	660	2 ans	75%	2ème	699	1 an 1/2
				1er	645	1 an 1/2

## CSTAC : Cadre Supérieur Technique de l'Aviation Civile

**Fonctions éligibles :** chef de subdivision et postes supérieurs, expert confirmé et postes supérieurs, coordonnateur de site, RSMI, inspecteur d'études à l'ENAC, (arrêté du 7 mai 2009 DEVA0910148A)

**Conditions d'accès :** Exercer la fonction éligible, avoir atteint l'échelon D4, et avoir exercé pendant 4 ans une fonction éligible, un détachement (12/36 mois), chef de section, ou une fonction de chef de maintenance régionale. (décret 2006-1303 du 25/11/06)

**Durée du détachement :** 4 ans renouvelable 1 fois.

**Nombre d'emplois fonctionnels :** 185, à répartir entre les IEEAC (158), IPEF (2) et IESSA (25)

### Règles d'accès :

Déroulement statutaire IESSA			Reprise d'ancienneté	Emploi Fonctionnel CSTAC		
Echelon	Indice Brut	Durée		Echelon	Indice Brut	Durée
D11	1015		100%	7ème	1015	
D10	962	2 ans 1/2	20%			
D9	916	2 ans 1/2	20%	6ème	966	1 an 1/2
D8	855	2 ans 1/2	20%	5ème	916	1 an 1/2
D7	818	2 ans 1/2	20%	4ème	864	1 an 1/2
D6	788	2 ans	20%	3ème	818	1 an 1/2
D5	755	2 ans	25%	2ème	755	1 an
D4	710	2 ans	25%	1er	710	1 an





# LES EMPLOIS FONCTIONNELS

## CUTAC : Chef d'Unité Technique de l'Aviation Civile

**Fonctions éligibles :** Expert confirmé et postes supérieurs à la DTI, assistant de subdivision et postes supérieurs, CDST, chargé de projet et postes supérieurs, instructeur licence, chef de maintenance régionale. (arrêté du 7 mai 2009 DEVA0910148A)

**Conditions d'accès :** Exercer la fonction éligible, avoir atteint l'échelon D7 et avoir exercé pendant 4 ans une fonction éligible, un détachement (12/36 mois), STM, chef de section, ou une fonction de chef de maintenance régionale. (décret 2006-1303 du 25/11/06)

**Durée du détachement :** 4 ans renouvelable 1 fois.

**Nombre d'emplois fonctionnels CUTAC :** 170 pour la filière technique dont 120 pour les IESSA et 50 pour les IEEAC. La première répartition a été définie avec 60 EF attribués aux IESSA de l'encadrement et expertise, et 60 autres pour les réorganisations de service technique. A ce jour 7 services techniques sont réorganisés : Orly, CRNA SO, CRNA O, CRNA E, le CESNAC, Nice et Lyon. 3 services n'ont pas encore validé leur réorganisation : CRNA N, CRNA SE et Roissy. Néanmoins, les 120 EF sont utilisés par les IESSA.

### Règles d'accès :

Déroulement statutaire IESSA				Emploi Fonctionnel CUTAC		
Echelon	Indice Brut	Durée	Reprise d'ancienneté	Echelon	Indice Brut	Durée
D11	1015		100 % 1 an 1/2 maximum	6ème	HEA3	
					HEA2	1 an
					HEA1	1 an
D10	962	2 ans 1/2	60%	5ème	1015	1 an 1/2
D9	916	2 ans 1/2	60%	4ème	966	1 an 1/2
D8	855	2 ans 1/2	40%	3ème	916	1 an 1/2
D7	818	2 ans 1/2	40%	2ème	864	1 an
				1er	818	1 an

### Rappel de quelques règles de fonctionnement:

- L'enchaînement CTAC, puis CSTAC, puis CUTAC sur un même poste est possible.
- Le renouvellement du détachement sur les Emplois Fonctionnels CSTAC et CUTAC n'est pas obligatoirement d'une durée de 4 ans. L'administration, pour encourager la mobilité, ne renouvelle que partiellement l'EF au-delà de 8 ans de tenue de poste.

Si au terme des 4 ans de détachement, la durée de tenue du poste est inférieure à 8 ans, le détachement est renouvelé pour 4 ans ; si elle est égale ou supérieure à 8 ans, le détachement est renouvelé pour 18 mois. Un autre renouvellement de 18 mois puis un dernier de 12 mois peuvent intervenir si l'agent montre une réelle volonté de mobilité ou demande sa mise à la retraite. (voir note 09-04 SDP-SG).

- Après avoir eu deux détachements successifs sur le même poste, il faut changer de poste pour prétendre à un nouveau détachement sur un EF.

-Retraite : elle est calculée sur la base de l'indice des 6 derniers mois. Après avoir quitté l'EF, on n'a pas la possibilité de « sur-cotiser » sur la base de l'indice atteint dans l'EF pour bénéficier d'une retraite améliorée.

- Lorsqu'on quitte l'EF, on est reclassé à l'indice qu'on aurait atteint sans avoir eu de détachement.

- les RDL (Réduction de Délai Légal) obtenues pendant la durée du détachement ne sont appliquées que lorsque l'agent quitte l'EF.

**Vos élus en CAP de l'UNSA IESSA** sont les spécialistes des aspects avancement, détachement sur postes fonctionnels, déroulement de carrière. **Pour les contacter : [cap@iessa.org](mailto:cap@iessa.org).**



## ET SI ON REGARDAIT AILLEURS ...

La rumeur est tenace : «Les IESSA sont trop nombreux et trop payés pour ce qui leur est demandé d'effectuer. Il suffit de nous comparer à nos voisins, ou même au privé pour s'en persuader.» Et bien chiche ! Nous avons établi une carte de comparaison avec nos voisins allemands, belges et luxembourgeois, et nous avons pris comme exemple privé un correspondant que nous aurons bientôt souvent à contacter : SFR. Comparons d'abord la DGAC (France) et la DFS (Allemagne), nos homologues les plus proches.



DSNA

### FRANCE

Direction des Services de la  
Navigation Aérienne

### ALLEMAGNE

Deutsche Flugsicherung  
GmbH



DFS Deutsche Flugsicherung

**Cartographie** : 5 CRNA, 55 aéroports dont 13 grandes approches, 120 terrains, une DTI, un institut de formation (ENAC), une composante Outre-Mer (110 IESSA); 1360 IESSA

**Cartographie** : 4 CRNA (Munich, Langen, Brême, Karlsruhe), 12 aéroports, une DTI, un institut de formation; 700 ATSEP dans l'«opérationnel»

**Salaire** : 2800 € en début de carrière, 4400 € après 10 ans et 6100 € en fin de carrière (6800 avec le HEA)

**Salaire** : deux niveaux de compétence :  
Technicien : 2600 € en début de carrière, 5100 € après 10 ans et 6300 € en fin de carrière  
Ingénieur : 3700€, puis 6000 € après 10 ans de carrière et 7400 € en fin de carrière

#### Recrutement et spécialisation:

Niveau du recrutement : L2 (bac+2)

La scolarité dure 3 ans dont 1 an de spécialisation. Toutes les spécialisations sont possibles en poursuite de carrière.

#### Recrutement et spécialisation:

Niveau du recrutement : L3/M2 (bac+3 à +5)

3 mois de théorie, 6 mois de cours spécifiques (en fonction de la spécialité de destination), enfin 9 à 12 mois de stage pratique.

La spécialisation est définie et définitive dès la phase de cours spécifique.

#### Supervision:

4 superviseurs à Roissy et aux CRNA Nord et Sud Est, 3 aux CRNA Est, Ouest et Sud Ouest et à Orly en journée, 2 à 3 dans les grandes approches et 2 au CESNAC. L'esprit veut que chaque spécialité soit supervisée localement par au moins un superviseur. Des renforts de superviseurs et des astreintes (énergie notamment) existent dans certains centres.

#### Supervision:

1 superviseur par CRNA (chargé de l'ATS), 5 superviseurs à Langen, un par spécialité: 1 Communication, 1 Navigation, 1 Surveillance, 1 pour les tours de contrôle et 1 en réseau longue distance) ce qui signifie que toutes les chaînes Radio-téléphone allemande ne sont supervisées que par une seule personne. En cas de problèmes, ils font appel à de la MS en astreinte. De l'aveu même des ATSEPs allemands, ce modèle n'est pas efficace.



# ET SI ON REGARDAIT AILLEURS ...

**Nom de l'ANSP :** Belgocontrol - **BELGIQUE**

**Cartographie :** 1 CRNA, 5 aéroports, 203 ATSEP

**Salaire** { Technicien : 2200 € / 3200 € / 4200 €  
Ingénieur : 2600 € / 4300 € / 5300 €  
Expert : 3000 € / 4700 € / 5800 €



Prime de 8% pour les agents exerçant des tâches critiques - 13ème mois, et prime de vacation 4%

**Durée de scolarité :** 2 ans basés sur le Common Core Content, dispensée en anglais.

**Niveau de recrutement :** L3 /M2 (de bac +3 à Bac +5)



**Nom de l'ANSP :** ANA Administration de la Navigation Aérienne - **LUXEMBOURG**

**Cartographie :** 1 aéroport, 16 ATSEP

**Salaire :** 3800 € / 5600 € / 8100 €

**Durée de scolarité :** 2 ans basés sur le Common Core Content sanctionnés par un examen théorique et pratique. Un examen de promotion après 5 ans de carrière

**Niveau de recrutement :** L3 /M2 (de bac +3 à Bac +5) - **Spécialisation :** CNS

**Nom de l'ANSP :** Skyguide - **SUISSE**

**Cartographie :** 10 aéroport, 2 CRNA, 231 ATSEP

**Salaire net :** { Technicien : 2600 € / 4300 € / 6000 €  
Superviseur : 3250 € / 4900 € / 6600 €  
Ingénieur : 3250 € / 5200 € / 8100 €



**Durée de scolarité :** 1 an, théorie basée sur le Common Core Content, puis apprentissage en double.

**Niveau de recrutement :** M2 (Ecole d'ingénieur)

**Centre de supervision de Lyon-Bron**

**Nombre de superviseurs :** environ 100

**Salaire hors primes, participation et intéressement**

{ Ingénieur Télécom(superviseur): 2400€ / 2800€ / 4900 €  
Responsable d'équipe (superviseur + 4 ans): 2200€ / 4100 / 5800 €  
Expert Technique (superviseur + 4 ans): 2500 € / 4750 € / NC



**Déroulement de la formation :** Enseignement théorique de quelques mois, puis «On Site Training» en double pendant plusieurs semaines puis lâché mais en présence quasi permanente d'un coach. Le niveau de compétence d'un superviseur débutant chez SFR est assez similaire à celui d'un IESSA débutant.

**Recrutement :** M2 (Ecole d'ingénieur en Télécom)

Nous rencontrons très régulièrement nos homologues IESSA d'autres pays. Les ressemblances sont flagrantes dès qu'on en vient à échanger sur la conception de nos métiers : efficacité, sens aigu de la sécurité, conscience professionnelle, pragmatisme. Lorsque la discussion porte sur des sujets organisationnels, on peut certainement trouver des améliorations à expérimenter chez chacun d'entre nous, personne ne peut s'enorgueillir de disposer du meilleur modèle d'organisation. Ce sur quoi chacun s'accorde, c'est que le réalisme prime sur la doctrine libérale, et que le maillon IESSA est un élément vital de la chaîne de la sécurité aérienne.



# BULLETIN D'ADHÉSION

Les cotisations des adhérents de l'UNSA-IESSA permettent de publier des revues, de venir à votre rencontre à travers toute la France, de financer les rendez-vous internationaux, mais aussi de recourir à des experts juridiques et financiers.

En adhérant à l'UNSA-IESSA, non seulement vous contribuez à renforcer les moyens que nous mettons en œuvre pour défendre notre profession, mais vous pouvez aussi bénéficier de services supplémentaires, abonnements gratuits et contacts particuliers :

- Vous recevrez votre carte d'adhérent et un agenda de poche ;
- Vous aurez accès à l'espace adhérent de l'UNSA IESSA, sur lequel vous trouverez des informations de dernière minute, des forum... ;
- Vous pourrez profiter d'un accès privilégié vers les représentants UNSA IESSA en CAP pour qu'ils répondent à vos préoccupations de carrière, d'avancement, de mutation ;
- Vous recevrez tous les mois le magazine UNSA.



Et grâce à notre récente affiliation à la Fédération Autonome des Transports ,

- Vous recevrez tous les deux mois le magazine de l'UNSA Transport «Feux Verts» ;
- Vous pourrez bénéficier, si vous le souhaitez, d'un tarif préférentiel SFR Pro négocié par l'UNSA CHEMINOT et la FÉDÉRATION AUTONOME DES TRANSPORTS.

Enfin, sachez que 66% de votre cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu. Cette cotisation revient à 7,90 € par mois pour un IESSA D7, une fois déduit votre avantage fiscal.

**L'UNSA IESSA, c'est près de trente ans d'engagement syndical, des ESA, puis des IESSA qui défendent leur métier. C'est parce que nous sommes ensemble et unis autour d'une même profession que nous sommes plus forts.**

*Pour adhérer, remplissez et retournez ce bulletin, ou retrouvez-nous sur le site [www.iessa.org](http://www.iessa.org)*

A retourner à : UNSA-IESSA, CRNA Nord, 9 rue de Champagne, BP 600, 91205 ATHIS-MONS

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Téléphone : .....

Mail : .....

Service : .....

