



---

---

# DÉFENDRE LES IESSA

ÉLECTIONS  
1 AU 8 DÉCEMBRE 2022

---

---

# CARRIÈRE

# 200 EMPLOIS FONCTIONNELS : RECONNAITRE TOUTES LES CARRIÈRES

- En 2017, l'accès  
au CUTAC à l'âge  
se faisait à 58 ans.  
En 2022, on dé-  
passe les 60 ans.

- A la DGAC, les autres  
corps de catégorie A  
ont un accès beaucoup  
plus rapide au HEA : 42  
ans pour les ICNA, 50%  
d'emplois fonction-  
nels pour les IEEAC.

## QU'EST-CE QUE LE HEA?

En 2006, le premier IESSA accédait au HEA. Celui-ci a progressivement été étendu à toutes les filières. Il reste parfois employé avec imprécision et associé à d'autres termes peu clairs : CUTAC, GRAF etc..

Le HEA signifie «Hors Échelle A». Il est constitué de 3 chevrons correspondants chacun à une valeur en points d'indice.

Ces indices permettent d'aller au-delà des grilles classiques de catégorie A qui culminent à 830 points. Ce traitement obtenu en fin de carrière est primordial, car c'est lui qui servira de base de calcul pour la pension de retraite.

Pour atteindre le HEA, un IESSA doit occuper un emploi fonctionnel CUTAC (Chef d'Unité Technique d'Aviation Civile) ou accéder au GRAF (Grade à Accès Fonctionnel).

Dans les deux cas, il faut occuper un poste éligible et remplir plusieurs conditions statutaires (cf page suivante).

L'emploi fonctionnel est un détachement de la grille de son corps d'origine et reste lié au poste occupé.

LA PÉNURIE D'EMPLOIS FONCTIONNELS EST UNE INIQUITÉ PAR RAPPORT AUX AUTRES CORPS TECHNIQUES DE LA DGAC. CERTAINS N'ATTEIGNENT PLUS LE HEA, C'EST UNE RÉGRESSION INACCEPTABLE POUR LES IESSA.

Pour l'UNSA-IESSA, notre métier doit être reconnu dans toutes ces composantes : opérationnelle, expertise, encadrement.

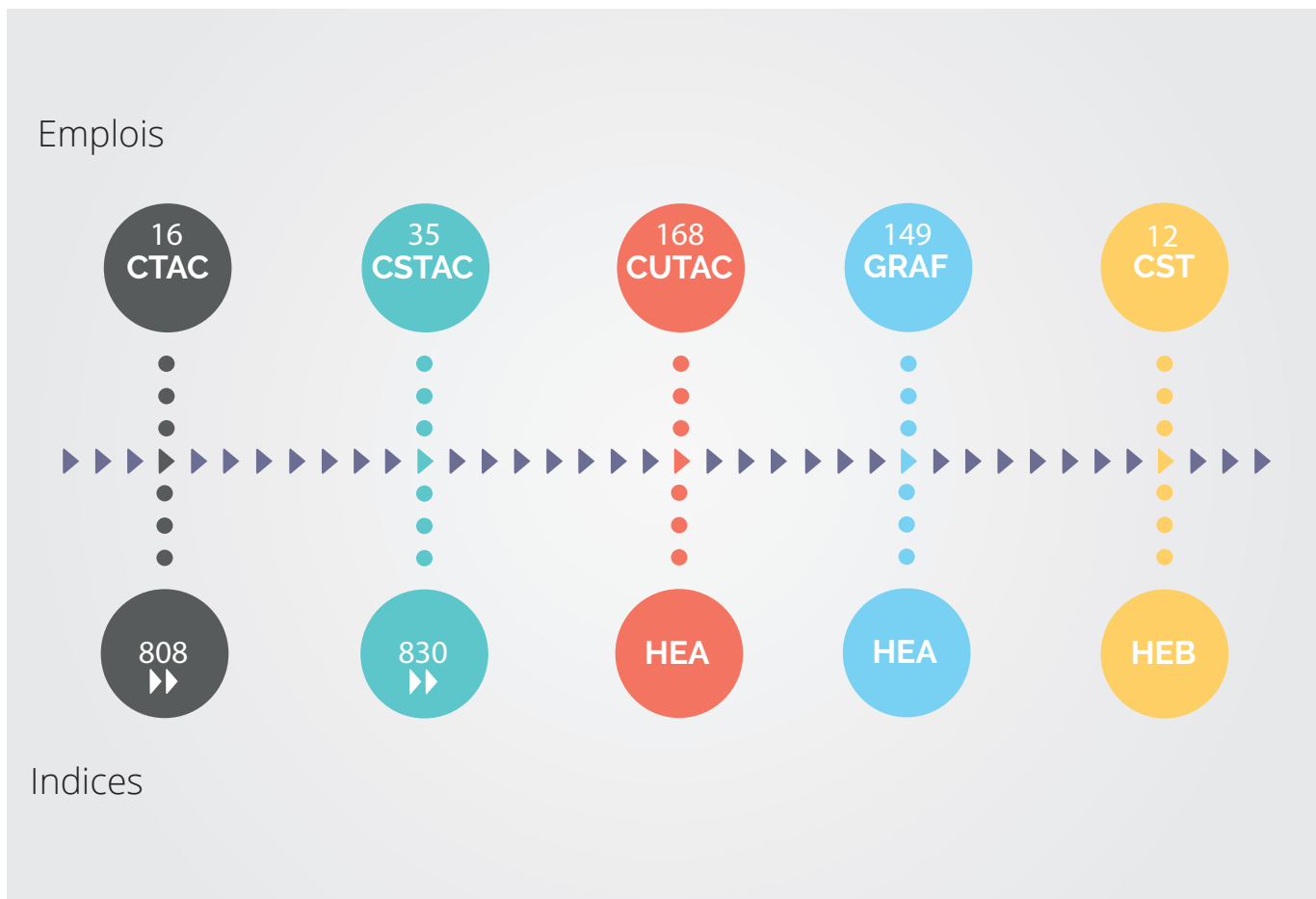
Les emplois fonctionnels sont des outils qui permettent de valoriser ces carrières.

Depuis 2008, au fil des négociations protocolaires, l'augmentation des quotas et des postes éligibles poursuivait cet objectif. En ayant pour principe de reconnaître les évolutions et faire progresser l'ensemble du corps. Cet équilibre est désor-

mais rompu du fait de l'insuffisance du nombre de postes budgétaires.

Le recul de l'âge d'accès au HEA au-delà de 60 ans est un désaveu pour notre profession.

Plus généralement, l'engagement et les compétences des IESSA méritent une meilleure reconnaissance avec plus d'accélération de carrière (CSTAC) et un accès étendu au HEB.



- Liste et quotas des emplois/grades fonctionnels accessibles aux IESSA.



### CONSEIL CARRIÈRE

En matière d'avancement de carrière, de vérification des droits ou de choix de postes, il est difficile de faire des généralités. Nous avons donc créé une cellule spécialisée proposant des simulations ou des conseils individualisés.

En cas de besoin, n'hésitez pas à nous contacter : [conseil@iessa.org](mailto:conseil@iessa.org)

# LA MÉCANIQUE DE CARRIÈRE

Un IESSA peut tout au long de sa carrière accéder à différents types de postes qui lui ouvriront des possibilités pour l'accélérer.

#### A partir de 35-40 ans

Le premier emploi fonctionnel accessible statutairement est le CSTAC. Il permet d'être détaché de la grille indiciaire classique et de passer les échelons deux fois

plus rapidement. L'indice terminal est atteint en 7 ans, on parle de "830 accéléré".

Lié au poste occupé, il est, théoriquement, accessible aux experts confirmés et seniors ou aux encadrants. Cependant, avec 35 postes disponibles, il reste seulement attribué aux fonctions d'encadrement. L'UNSA-IESSA revendique une augmen-

tation du quota pour mieux valoriser et reconnaître l'expertise de terrain. Les IESSA ont des compétences techniques qui doivent être reconnues.

Les postes occupés à cette période de la carrière permettent également de remplir certaines conditions d'accès au GRAF.

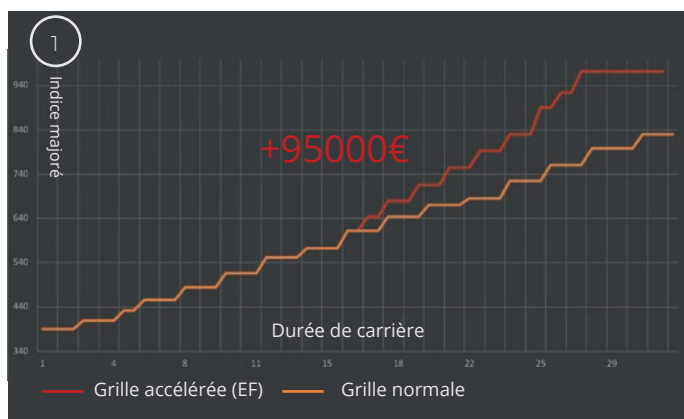
#### A partir de 50-55 ans

Pour atteindre le HEA, un IESSA doit obtenir un emploi CUTAC ou rentrer dans le GRAF. Dans le premier cas, on est lié au poste occupé et limité à deux périodes de 4 ans. Le GRAF lui est un grade et donc sans limites de durée ni de poste occupé, car dans la fonction publique, on est "titulaire" de son grade.

Il existe aussi des conditions sur ses postes précédents et son poste actuel pour être éligible à l'emploi ou au grade.

L'attribution des quotas disponibles s'effectue ensuite à la discrétion de l'administration avec une répartition, moitié à l'ancienneté, moitié au choix pour le CUTAC et uniquement au choix pour le GRAF.

Le nombre de HEA ou GRAF est insuffisant et ne permet plus de maintenir l'équilibre entre les filières. Notre priorité est d'obtenir un nombre suffisant de HEA pour un accès à 58 ans maximum. Ce qui permet un départ en retraite à 62ans avec le HEA3.



- 1 Simulations de déroulé de carrière
- 2 Augmentation des quotas d'EF.

## REVENDEICATIONS

Depuis le précédent protocole, les premiers IESSA atteignent le HEB via les postes de chef de service technique grâce à l'emploi fonctionnel du même nom (CST). Ce mouvement doit se poursuivre et nous revendiquons aujourd'hui son élargissement avec l'intégration d'un grade fonctionnel culminant au HEB dans notre grille.

Cette reconnaissance est dans la lignée des évolutions légitimes de notre statut qui a progressé avec les technologies et les missions que la DSN nous confie.

2

En 2022

Projet UNSA-IESSA



Accès au HEA à 61ans

**+100 HEA**

Accès au HEA à 58 ans max



Accès CSTAC pour 35 ES ou encadrants

**+60 CSTAC**

Accès au CSTAC à partir d'EC



Accès HEB pour 12 chefs ST groupe A

**+40 HEB**

Accès au HEB dès chef de pôle

# GARANTIR LA RETRAITE

## SIMULATEUR PENSION



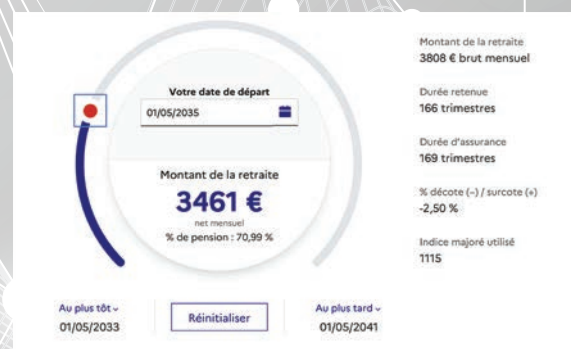
**62 ans sans HEA**



**62 ans avec HEA**



**62 ans avec HEA  
+ CET IESSA**



**62 ans avec HEB  
+ CET IESSA**

Simulations de retraite pour un IESSA ayant débuté à 22 ans (source ENSSAP).

# Infographic : CET IESSA

Mise en place d'un CET spécifique pour convertir les récupérations/heures supplémentaires avec des modalités à la discrétion de l'agent

Compte courant



**congrés**

- Jours sécurisés
- Transférables
- Prolongation congés exceptionnels

Ajouter

Compte fin d'activité




**retraite**

- Départ anticipé
- Surcotation
- Bonification
- Déplafonné à 2ans

Ajouter

Monétisation



**€**

- Forfait déplafonné
- Déblocage par l'agent
- Déblocage ayants droits
- 20 jours maximum
- Congés annuels exclus
- Défiscalisé

Ajouter

CET spécifique ouvert à tous les IESSA avec des comptes pour cumuler ses récupérations, les stocker ou se les faire payer.

A l'issue d'une carrière, lorsqu'on fait valoir ses droits à la retraite, vient le temps des calculs.

Nombre de nos collègues se sont trouvés alors désagréablement surpris par le montant des pensions obtenues.

Dans le cas le plus simple, cette dernière correspond à 75 % du dernier traitement indiciaire brut à la double condition d'avoir cotisé 166 trimestres et atteint l'âge de départ de 62 ans.

Ce dernier indice doit être perçu pendant au moins 6 mois et dans le cas où l'une des conditions ne serait pas remplie, on subit une décote.

Pour l'UNSA-IESSA il est donc impératif que chacun puisse **détenir le HEA au 3e chevron pour ses 62 ans** (cf page suivante).

Dans la situation actuelle, certains ne l'atteignent pas ou décident de prolonger : l'âge moyen de départ est de 63,7 ans.

Le HEA à 58 ans est notre première revendication pour améliorer les pensions.

Nous souhaitons également la **création d'un CET spécifique ouvert à tous les IESSA**, quels que soient leurs régimes horaires. Sur le modèle de ce qui existe déjà dans d'autres secteurs comme à la RATP ou à la

SNCF, il permettrait de stocker les jours obtenus tout au long de sa carrière sur plusieurs "comptes", dont un spécifique "fin d'activité".

Les jours stockés peuvent alors être débloqués à l'âge de départ de l'agent et permettre donc de "surcoter" tout en étant en congés prolongés. L'objectif est de déplafonner ce compte jusqu'à deux ans.

D'autre part, un mécanisme d'abondement et de bonification par la DGAC permettrait de valoriser les jours versés. **Ce mécanisme offre une forme de reconnaissance de la pénibilité.** En effet, les IESSA sont amenés à travailler de nuit, en horaires postés et connaissent une grande flexibilité de leurs cycles de travail.

La progression de l'indiciaire et un CET ouvrant une surcote sont deux voies pour augmenter les pensions



Le CET est une mesure collective, mais reste un outil individuel : chaque agent étant libre de verser ou d'activer ses jours comme et quand il le souhaite.

# PARCOURS CARRIÈRE

1

Grade/EF	Echelon	Age moyen	Indice majoré	Traitement brut
Exceptionnel	CST 5 /HEB 3	-	1067	5174€
	CST 5 /HEB 2	-	1013	4913€
En chef ou CUTAC	HEA 3	54/63ans*	972	4714€
	HEA 2	53/62ans*	925	4486€
	HEA 1	52/61ans*	890	4316€
Divisionnaire	D15	54,5 ans	830	4025€
	D14	52 ans	806	3909€
	D13	50 ans	768	3724€
	D12	48 ans	725	3516€
	D11	46 ans	685	3322€
	D10	44 ans	670	3249€
	D9	42 ans	645	3128€
	D8	40 ans	612	2968€
	D7	38 ans	580	2813€
	D6	36 ans	552	2677€
	D5	34 ans	516	2502€
	D4	32 ans	484	2347€
	D3	30 ans	457	2216€
D2	28 ans	432	2095€	
Normal	N2	26 ans	410	1988€
	N1	24 ans	390	1891€
Stagiaire	-	22 ans	334	1619€
Elève	-	21 ans	321	1556€

## 1 Parcours classique :

+100 HEA accès à 58 ans max

HEA 3	54/60ans*
HEA 2	53/59ans*
HEA 1	52/58ans*

\* Les âges d'accès sont différents pour la filière «au choix» de l'administration et la filière à l'ancienneté.

2

Grade/EF	Echelon	Age moyen	Indice majoré	Traitement brut
Exceptionnel	CST 5 /HEB 3	59 ans	1067	5174€
	CST 5 /HEB 2	58 ans	1013	4913€
En chef	GRAF6/HEA 3	54 ans	972	4714€
CUTAC	CUTAC 7/HEA 3	54 ans	972	4714€
	CUTAC 7/HEA 2	53 ans	925	4486€
	CUTAC 7/HEA 1	52 ans	890	4316€
CSTAC	CSTAC 7	48 ans	830	4025€
	CSTAC 6	46,5 ans	792	3841€
	CSTAC 5	45 ans	755	3661€
	CSTAC 4	43,5 ans	715	3467€
	CSTAC 3	42 ans	679	3293€
	CSTAC 2	41 ans	645	3128€
Divisionnaire	D8	40 ans	612	2968€
	D7	38 ans	580	2813€
	D6	36 ans	552	2677€
	D5	34 ans	516	2502€
	D4	32 ans	484	2347€
	D3	30 ans	457	2216€
D2	28 ans	432	2095€	
Normal	N2	26 ans	410	1988€
	N1	24 ans	390	1891€
Stagiaire	-	22 ans	334	1619€
Elève	-	21 ans	321	1556€

## 2 Parcours accéléré :

+40 HEB accès dès chef de pôle

Intégration à la grille IESSA d'un grade exceptionnel terminant au HEB.

+60 CSTAC accès à partir d'EC

Accès au CSTAC à partir de D8+1an. Gain de 7 ans pour atteindre l'indice 830. L'augmentation du quota permettrait de mieux valoriser l'expertise.

L'UNSA-IESSA REVENDIQUE 200 EMPLOIS FONCTIONNELS POUR GARANTIR LES RETRAITES, VALORISER LES COMPÉTENCES ET RECONNAÎTRE L'ÉVOLUTION DU CORPS.

## DÉFENDRE LES IESSA

Revue spéciale Pouvoir d'achat le 15 Novembre

