

**L**es négociations sont terminées depuis le 27 octobre. Nos militants ont tout fait pour réduire les mesures néfastes inscrites dans les deux premières versions. Au final, le texte est loin de nos attentes. La fracture statutaire IESSA/ICNA créée par l'accord "Licence de contrôle" de juin dernier n'a pas pu être réparée par ce protocole. Ce point à lui seul met en place un déséquilibre. Néanmoins, en signant ce protocole, nous avons décidé de participer aux GT protocolaires qui étudieront les évolutions au-delà de 2009, évolutions qui risquent d'être dangereuses si on laisse seuls certains syndicats imposer leurs choix.

La signature de l'USAC-CGT est donc une signature de stratégie pour défendre les personnels. Ce protocole comporte plusieurs points noirs pour les IESSA. Au-delà de la fin de la parité ICNA/IESSA, il nie le rôle et l'importance des services techniques et laisse planer de graves menaces sur le corps des IESSA :

- des restructurations en MO (plus de polyvalence, moins de superviseurs, alternance plus longue) qui conduiront inévitablement à une baisse de l'expertise des IESSA,
- des emplois fonctionnels très limités (contrairement au 4<sup>ème</sup> grade ICNA), accessibles principalement aux "postes d'encadrements", qui vont diviser les personnels,
- la création de familles (CRNA-CESNAC-Roissy-Orly-Nice-Lyon d'un côté et les autres centres),
- des recrutements qui ne compenseront même pas les départs en retraite.

Nous chercherons à rassembler, chaque fois que cela sera possible, tous les syndicats et les personnels pour s'opposer à toutes réorganisations néfastes.

### Résumé des mesures concernant les IESSA

#### Fonction Publique d'Etat - FAB

La DGAC restera unie dans la Fonction publique d'Etat sur la durée de ce protocole, mais attention : un GT devra étudier des voies possibles pour évoluer vers un autre modèle européen. Nous devons être très vigilants, car dans une logique de réduction des coûts (on le constate déjà dans de nombreux pays européens qui ne sont plus sous statut Fonction publique), les Atsep (IESSA) sont moins bien protégés et reconnus : ils risquent donc d'être parmi les premiers à en subir les conséquences. L'USAC-CGT ira dans ce GT pour défendre un modèle coopératif, alternatif à la fusion des prestataires qui serait synonyme de sortie de la Fonction publique d'Etat.

#### GIE retiré mais DTI non renforcée

Il a fallu l'arracher, mais nous avons obtenu, quoique peu soutenus par les autres syndicats, le retrait de l'hypothèse de GIE entre la DSNA et un industriel. Restent donc les solutions de coopérations avec les autres prestataires de services de navigation aérienne (ANSP), pour mettre en commun la maîtrise d'ouvrage. Il faudra être vigilant pour limiter les inconvénients d'une structure commune.

Nous déplorons par contre la surdité de la DGAC à

nos propositions pour prendre des mesures concrètes afin de rendre attractive cette importante Direction, indispensable pour les évolutions de nos systèmes.

#### Mesures retraites ridicules

Nous revendiquons une mesure type ATC Icna, il a fallu revenir sans cesse à la charge en bilatérales pour finalement obtenir 10 points de NBI par mois (44,9€) qui ne permettront malheureusement pas une revalorisation déterminante de nos retraites.

#### Revalorisation PEQ : loin du compte

Nous demandons une revalorisation significative de la PEQ pour prendre en compte les nombreuses évolutions du métier des IESSA liées aux ESARR (1 à 6) et les efforts constants dans la mise en service de nouveaux systèmes. Nous obtenons finalement :

au 01/01/07 T1=+80€ T2=+137,7€,

au 01/01/08 T1=+48€ T2=+82,6€,

au 01/01/09 T1=+48€ T2=+82,6€,

soit au total sur 3 ans : T1=+176€ T2=+303€.

Contre notre volonté, la DGAC met en place un taux supplémentaire - créant à terme la notion de famille, toujours refusée par la majorité des IESSA - pour les centres H24 qui accepteront de réduire le nombre de MO ou qui assureront une MO de H15 au lieu de H12.

Ce taux correspondra à une augmentation pour chacune des 3 prochaines années à T1=+48€ et T2=+82,6€.

Nous ferons tout pour que cette revalorisation ne soit pas liée à la réduction du nombre de MO.

### Emploi HEA : loin du 4<sup>ème</sup> grade ICNA

Pour revenir à une parité statutaire ICNA/IESSA perdue suite à l'accord licence de contrôle, nous revendiquons un 4<sup>ème</sup> grade fonctionnel qui serait accessible aux fonctions d'études, d'expert, de responsable opérationnel des systèmes techniques au sein de la MO et à tous les "postes d'encadrement". Cela aurait permis à un maximum d'IESSA d'obtenir ce grade en fin de carrière. L'administration n'a concédé qu'un statut d'emploi HEA commun aux IESSA et IEEAC qui pourrait toucher environ 120 IESSA de l'encadrement mais aucun de MO/MS. Ces postes seront attribués sur une durée maximum de 4 ans, renouvelable une fois. Les chutes de salaires seront difficiles à vivre.

L'USAC-CGT continuera à revendiquer un 4<sup>ème</sup> grade fonctionnel pour les IESSA.

### Grille EVS : la filière contrôle "seule"

Le ré-équilibrage de la grille EVS pour les assistants et chefs de subdivision, demandé par l'USAC-CGT, a finalement été obtenu, assurant plus d'égalité aux IESSA des SNA et de la DTI.

Nous déplorons par contre la mesure validée par la DGAC, sur demande du SNCTA, de créer une grille des primes EVS Icna indépendante de la grille des autres personnels.

### Avenir incertain du corps d'IESSA

Nous demandons le maintien du statut IESSA et la création d'un corps commun d'encadrement couvrant tous les secteurs de la DGAC : cela concernait principalement les ICNA, IEEAC et IESSA. La DGAC veut une gestion séparée des ICNA et une fusion des IESSA, IEEAC, RTAC2 dans un corps nouveau. Ce dossier sera traité dans un GT qui pourra étudier toutes les solutions, y compris la notre. Mais soyons lucides : la mobilisation des IESSA sera nécessaire pour défendre notre statut.

### ESARR5 : vers une licence franco-française

Seuls opposés à la licence, nous étions favorables à une "habilitation" gérée et délivrée par la DSNA.

L'administration a transformé cette "habilitation" en licence. Nous ne voulions pas de ce saut dans l'inconnu qui, à terme, risque d'avoir de lourdes conséquences pour tous les IESSA. Nous continuons d'affirmer que licence ou pas, la véritable protection

de notre métier et de nos statuts reste la DGAC unie dans la Fonction publique d'Etat.

### Recrutement : vers de graves déficits

L'administration propose un recrutement de seulement 80 IESSA sur 3 ans (18+31+31). Si, comme cela s'est passé au cours des 10 dernières années, la moyenne d'âge de départ en retraite des IESSA est de 62 ans, cela correspondrait à un départ de 107 IESSA sur la période 2009-2011. On se dirige donc vers un sous-effectif et des problèmes dans les services.

Le concours d'entrée Bac+3 sera supprimé. Cela permettra une augmentation de capacité de l'Enac qui pourra former des personnels extérieurs à la DGAC : Atsep d'autres prestataires européens ou personnels d'entreprises privées ! Il faudra être vigilants sur les règles d'embauche à la DGAC, car ces formations donneront lieu à une licence et ces personnels pourraient un jour entrer en concurrence avec nous surtout dans le cadre d'un organisme européen.

### MO : le cœur de métier mis en cause

Nous refusons la solution de la DGAC de généraliser l'astreinte et de réduire le nombre de superviseurs dans une seule logique comptable. Nous sommes opposés à une alternance "longue" MO/MS. Quand ce dossier sera traité en GT national et dans les CTP locaux, nous nous opposerons à la mise en place de cette régression sociale.

Il faudra aussi être vigilants sur la création d'un chef supervision : pour nous cette fonction doit être assurée à tour de rôle parmi les IESSA de MO, qui sont par définition déjà multi-qualifiés !

### Droit de grève IESSA : encore plus réduit

Ce dossier est reporté au GT du CTP/DSNA. Nous refuserons la proposition de classer les IESSA sur la fonction MO des CRNA, du Cesnac et de la région parisienne, en fonctionnaires d'autorité qui, de ce fait, n'auraient plus le droit de grève.

### Prime spécifique Roissy

Une prime spécifique pour l'ensemble des personnels a été instaurée. Pour les IESSA elle s'élève à 120€/mois plus une prime unique de 1200€ pour les évolutions passées.

### Divers : Aide à la mutualisation ; Transport

Un GT devra étudier la faisabilité d'une aide financière aux agents pour cotiser à une mutuelle prévoyance complémentaire santé. De même une réflexion sera menée par le CCAS pour la mise en place d'une mesure "chèque transport".

**L'USAC-CGT défendra sans ambiguïté les IESSA dans les GT protocolaires et fera appel à leur mobilisation chaque fois que cela sera nécessaire.**