

N° spécial
n° 05 - 2009



septembre 2009

Bulletin *Spécial rentrée* D'informations

www.satac.eu

Bureau National du SATAc
DSAC/Sud-Ouest
BP 70.116
33704 MERIGNAC CEDEX



Bureau National ■ Tél : 05 57 92 84 90 ■ Fax : 05 57 92 84 91
Secrétaire Général ■ Tél : 03 88 59 63 68 ■ Fax : 03 88 59 64 20



Le mot du SG ...

Il y a plusieurs sujets que nous devons aborder, d'où la diffusion de ce numéro spécial. Avant le lancement des négociations protocolaires, revenons sur les modifications apportées au statut du SATAC UNSA maintenant qu'elles ont été déposées, entérinées et également enregistrées par l'UNSA, et faisons le point sur les réformes en cours dans la Fonction Publique et les études de fusion de corps à la DGAC liées au protocole actuel.

Le mot du SG remplace exceptionnellement l'Edito auquel vous êtes habitués, mais il s'agit d'un numéro spécial ... vraiment spécial. J'ai donc souhaité faire cette introduction afin de bien exposer les enjeux qui sont face à nous ainsi que le travail réalisé par le SATAC UNSA (suite page 3). Ce Numéro est exceptionnellement diffusé à l'ensemble de la DGAC.

Au sommaire ...

Réforme de la catégorie B

La Fonction Publique a entamé la négociation visant à réformer la catégorie B : Il s'agit de fusionner, à terme, l'ensemble des corps B-type et B-CII dans une même grille indiciaire et d'adapter les modalités de recrutement à ce vaste « statut ».

Le but non avoué de cette réforme est clair : Gommer toute particularité et donc toute revendication spécifique pour quelque catégorie professionnelle que ce soit.

Le SATAC UNSA est intervenu à tous les niveaux pour que le corps des TSEEAC soit clairement reconnu comme étant atypique et soit retiré de la liste des corps concernés.

Après de nombreuses démarches, la DGAC a rencontré la DGAFP le 17 juin 2009 pour faire un point sur la présence ou non des TSEEAC dans cette étude et, le SATAC UNSA est intervenu au niveau ministériel pour obtenir des assurances.

Le 13 juillet 2009, Dominique Bussereau nous adressait un courrier explicitant que le corps des TSEEAC est un corps atypique, tant du point de vue de ses indices que du déroulement de carrière, sa particularité étant la nécessité de détention de qualifications statutaires et la tenue de fonctions à haute responsabilité : Il y est clairement mentionné que les TSEEAC ne seront pas intégrés dans ce nouvel espace statutaire.

Réforme de la catégorie A

Assez récemment (1ère réunion le 1er juillet 2009), la DGAFP a entamé les discussions en vue de réformer aussi la catégorie A.

Il y a, dans les documents de travail, tout un tas de solutions intéressantes en termes de déroulement de carrière, de structure de grades, de promotions internes, etc.

Nous trouvons, dans la liste des corps et statuts d'emplois concernés, l'emploi fonctionnel de CTAC, ce qui nous permet d'affirmer que les TSEEAC sont concernés à la fois par la réforme de la catégorie B, mais aussi par celle de la catégorie A.

Y figurent, bien-sûr, aux côtés des corps des ICNA et IESSA, ceux des attachés et des IEEAC, mais nous y reviendrons plus loin.

Corps des ICEAC issu de la fusion IEEAC/IESSA/CTAC

Plusieurs réunions ont eu lieu sur ce projet issu du protocole DGAC 2006-2009 et il est probablement intéressant de faire un point de la situation avant l'ouverture des négociations protocolaires.

Statut du SATAC UNSA

Comme l'ensemble de nos adhérents le savent, le SATAC UNSA a pris la mesure des enjeux des futures réformes et a modifié, lors du congrès de mars 2009, par un vote à l'unanimité des membres présents, le statut du SATAC UNSA.

La décision a été prise de transformer le SATAC en Syndicat Autonome des Techniciens *et cadres* de l'Aviation Civile.

En clair, cela veut dire que le SATAC a vocation, aujourd'hui, à représenter les TSEEAC, mais aussi les cadres non ICNA ni IESSA (principalement les IEEAC).

Cette réflexion a été entamée au moment

du lancement de l'étude d'un corps d'encadrement à la DGAC (les ICEAC), afin de permettre aux TSEEAC intégrant ce corps de rester adhérents du SATAC.

Cette transformation nous est vite apparue indispensable au vu de l'attitude du SNICAC qui, non content de ne pas défendre les IEEAC, nous tirait (nous sommes sur des fonctions communes) vers le bas.

Par exemple, le SATAC UNSA a dû se battre seul sur le RSI et l'équilibre DSAC/DSNA et le SNICAC s'affiche, à présent, comme une confédération ... aux côtés de la CGT, etc.

Le SATAC UNSA a souhaité se donner les moyens d'agir efficacement en faveur des personnels qu'il représente.
Le SATAC UNSA n'appartient pas à une confédération : Il est adhérent de l'UNSA parce qu'il conserve son **AUTONOMIE**.
Les IEEAC ont droit, eux aussi, à être défendus par un syndicat autonome ... ce qui ne semble pas être le cas du SNICAC au vu des derniers communiqués relatifs au protocole.

Dans ce numéro :

Réforme de la catégorie B

Réforme de la catégorie A

Corps des ICEAC (ingénieurs, cadres et experts)

Statut du SATAC UNSA

Ecouter

Défendre

Informers

Le mot du Secrétaire Général (Suite)

Le SATAC UNSA a entrepris des démarches qui, une fois convergentes, conduisent à une revalorisation du corps des TSEEAC dans son ensemble : La nécessaire modification de la formation pour parvenir à une véritable reconnaissance d'un BAC+3, la reconnaissance de l'atypisme du corps des TSEEAC (qualifications statutaires, fonctions spécifiques ...) doivent permettre d'obtenir une réforme statutaire spécifique pour le corps des TSEEAC.

Nous pouvons étudier la mise en œuvre du corps d'encadrement (les ICEAC), prévu dans le protocole DGAC 2006-2009, à partir de ceux des IEEAC, des IESSA et d'une partie des TSEEAC (ceux qui détiennent la 2^e qualification), mais nous voulons simultanément **réformer le corps des TSEEAC et améliorer le déroulement de carrière de l'ensemble de ceux-ci.**, et pour le SATAC UNSA, ce ne sont pas que des mots ... contrairement à beaucoup d'autres organisations syndicales ...

Pour ce faire, le SATAC UNSA, après avoir obtenu la réintégration de la formation au contrôle d'approche subrepticement enlevée par l'Administration de la formation initiale TSEEAC, a « poussé » deux dossiers parallèlement : La durée de formation et la reconnaissance de l'atypisme des TSEEAC.

Durée de formation initiale des TSEEAC

Rappelons que, au cours du CTP DGAC du 18 mai 2009, le SATAC UNSA a demandé, et obtenu, qu'une étude soit lancée en vue d'examiner les conditions de formation des TSEEAC et, notamment, la durée de celle-ci (cf. *Le Télégramme* N° 09/013 du 20 mai 2009).

Nous avons expliqué que notre formation (actuellement d'une durée de 2 ans) est régulièrement remaniée pour tenter d'y intégrer des modules de formation nécessaires mais pour lesquels il est compliqué de dégager du temps.

Nous avons insisté sur le fait que cette situation conduisait à retirer certains modules pour en mettre d'autres, jugés plus importants sur le moment, sans parler des formations généralement sacrifiées, considérant qu'elles pouvaient être acquises « sur le tas ».

Nous avons déploré que la très grande majorité des services soient conduits à renvoyer quasi-systématiquement en stage les TSEEAC qui leur sont affectés, dès la sortie de l'école !!

De plus, nous avons rappelé que le protocole DGAC actuel prévoit que « **Un parallèle sera recherché avec le contenu des formations correspondant aux fonctions de ... Bachelor in aviation technology pour les TSEEAC.** » et que cette disposition nécessite une étude sur la formation des TSEEAC étant données les modalités de fonctionnement du LMD dans lequel s'inscrit le Bachelor.

Atypisme du corps des TSEEAC

Dans le même temps, le SATAC UNSA a obtenu que le corps des TSEEAC soit sorti de la réforme en cours de la catégorie B, afin qu'une **réforme spécifique** soit étudiée ... par exemple au cours du prochain protocole.

Nous avons préféré mener ces démarches seuls, pour éviter que les confédérations y mettent leur nez. En effet, si elles n'ont jamais d'idées, elles sont toujours promptes à « démonter » celles du SATAC UNSA ou à tout faire pour que le corps n'avance pas.

Le temps est venu de lancer la réforme que nous appelons de nos vœux et les quelques courriers reçus de la DGAC et du Ministère témoignent de l'action continue et de longue haleine menée par le SATAC UNSA seul.

Vous trouverez donc, dans ce numéro :

- La lettre d'envoi au SATAC UNSA, signée du Secrétaire Général de la DGAC, du mandat du comité chargé d'étudier l'organisation et la durée de formation des TSEEAC
- Le mandat signé par le Directeur Général de la DGAC et confié à J-J BLANCHARD (actuellement à la tutelle des écoles (SDSIM) et anciennement chargé du corps des TSEEAC à SDRH)
- Le courrier adressé au SATAC UNSA et signé du Secrétaire d'Etat chargé des Transports suite à notre intervention et reconnaissant la spécificité du corps des TSEEAC

Sans oublier :

- le courrier que le DSNA a adressé au SATAC UNSA suite à notre intervention sur la formation au contrôle d'approche



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Direction générale de l'aviation civile

Paris, le 17 JUL. 2009

Le secrétaire général

09 / - 0087

Monsieur le Secrétaire général,

Je vous prie de trouver ci-joint le mandat confié par M. Patrick GANDIL, Directeur général de la DGAC à Jean –Jacques Blanchard, ingénieur en chef des ponts et chaussées, sur la formation initiale des TSEEAC.

Cette réflexion fait suite à votre demande exprimée lors du CTP DGAC du 18 mai dernier.

Je souhaite qu'elle aboutisse à améliorer dans l'intérêt des personnels concernés et de la DGAC les parcours de formation de ce corps technique polyvalent.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Francis Massé

Monsieur Alain BELLARD
Secrétaire général du SATAC
DSAC Nord Est
Aéroport International de Strasbourg Entzheim
67836 TANNERIES Cedex

Présent
pour
l'avenir

www.developpement-durable.gouv.fr

50, rue Henry Farman
75720 Paris cedex 15
Tél : 01 58 09 43 21



Ensuite, vous trouverez les éléments en notre possession relatifs à la réforme de la catégorie B, et ceux qui ont trait à la réforme de la catégorie A de la Fonction publique.

Enfin, nous vous expliquerons pourquoi le SATAC UNSA, prenant les devants sur les futures réformes statutaires, a estimé devoir changer ses statuts pour représenter les personnels au-delà des seuls TSEEAC.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Alain BELLARD – Secrétaire général



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat

Direction générale de l'aviation civile

Le directeur général

Paris, le 1^{er} juillet 2009

Le directeur général de l'aviation civile

à

Monsieur Jean - Jacques Blanchard,
ingénieur des ponts et chaussées

Référence : 090608 / DG

Comme je l'ai annoncé lors du dernier CTP DGAC, je souhaite lancer une réflexion sur la formation initiale du corps des Techniciens Supérieurs des Etudes et de l'Exploitation de l'Aviation Civile (TSEEAC).

Je vous demande d'animer un groupe de réflexion Administration/Organisations syndicales, en y associant étroitement l'ENAC, la DSAC et la DSNA-SDRH.

Appartenant à un corps polyvalent, les TSEEAC exercent leur fonction dans l'ensemble des domaines d'activité de la DGAC.

La formation initiale TSEEAC, conçue en 1993 à la création du corps, dure actuellement deux ans : des enseignements généraux pendant dix-huit mois puis un stage de six mois dans le futur service d'affectation à la fin duquel le stagiaire soutient un mémoire. Certes cette formation initiale est régulièrement remaniée avec l'ajout et la suppression de modules d'enseignements généraux pour répondre au nécessaire suivi des évolutions techniques des métiers aéronautiques, au renforcement de la formation dans certains domaines de compétences, pour prendre en compte des exigences réglementaires, y compris européennes ou enfin parce que les réorganisations de nos services l'exigent.

Toutefois, les récentes évolutions des métiers des TSEEAC, associées à la polyvalence du corps, justifient d'étudier de manière globale et plus approfondie des adaptations du cursus de formation initiale pour répondre efficacement à ces nouveaux besoins, ceci sans remettre en cause le niveau de recrutement au niveau Baccalauréat.

Copie à : Francis Massé, secrétaire général de la DGAC

Vous ferez porter votre analyse notamment sur la durée de la formation et la flexibilité des modules. Comme le prévoit le protocole DGAC 2007-2009, vous rechercherez un parallèle avec le contenu des formations correspondant au *Bachelor in Aviation Technology* en lien avec le système de l'enseignement supérieur Licence - Master - Doctorat.

Pour l'accomplissement de votre mission, le secrétariat général de la DGAC vous accompagnera. Vous devrez vous appuyer sur les acquis de la démarche GPEEC tout en prenant en compte :

- l'expérience et les besoins en compétences exprimés par les différents services ou directions de la DGAC,
- les évolutions en cours dans le domaine de la formation au contrôle aérien liées à la mise en œuvre de la licence de contrôleur aérien communautaire,
- le dossier sur la demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles du titre couvrant les métiers exercés par les TSEEAC dont un pré requis vise l'accessibilité de la formation à des élèves qui ne sont pas destinés à intégrer la Fonction Publique.

Vous remettrez les conclusions de ce groupe de réflexion, qui ont vocation à être prises en compte dans le cadre des futures négociations protocolaires, pour la fin du mois d'octobre en vue d'une présentation en CTP DGAC au cours du dernier trimestre 2009.

Patrick GANDIL

République Française

*Ministère de l'Ecologie, de l'Energie,
du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le Climat*

Le Secrétaire d'Etat chargé des Transports

Paris, le 13 JUL. 2009

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous avez bien voulu appeler mon attention sur la situation des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (TSEEAC) au regard de la mise en œuvre du chantier de rénovation des grilles de catégorie B initié par les services du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

Comme vous le soulignez, le corps des TSEEAC présente un caractère atypique en ce qui concerne sa structure de carrière, la formation obligatoire à l'Ecole nationale de l'aviation civile et les qualifications requises tant pour l'avancement de grade que pour l'accès à des emplois de haute technicité.

De plus, les TSEEAC disposent d'un déroulement de carrière particulier leur permettant d'accéder, sous certaines conditions, à l'indice brut 966 par la voie du détachement dans le statut d'emploi fonctionnel de cadre technique de l'aviation civile (CTAC).

Monsieur Alain BELLARD
Secrétaire Général du syndicat autonome
Des techniciens de l'aviation civile (SATAC)
BP 70116
330704 MERIGNAC CEDEX

*Hôtel Le Play
40, rue du Bac 75007 Paris*

J'ai donc saisi mon collègue Eric WOERTH, Ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat des questions que vous soulevez en lui précisant qu'il n'était pas opportun d'intégrer les TSEEAC dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B sans prendre en compte leur spécificité, à l'instar des dispositions envisagées pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrication (TSEF) du ministère de la défense.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Sincèrement,

Dominique BUSSEREAU



MINISTÈRE DE LA TECHNOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Direction générale de l'aviation civile

Paris, le 9 juin 2009

le directeur des services de la Navigation aérienne

Référence : DSNAD-N°090123
Affaire suivie par :
francois.richard-bole@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 01 69 57 67 43 - Fax : 01 69 57 67 80
Objet : projet REEF (cursus TSEEAC).

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier en date du 4 mai 2009, vous avez bien voulu appeler mon attention sur le fait que le projet de nouvelle formation initiale au contrôle aérien proposée aux élèves TSEEAC (projet REEF) ne mentionnait plus de formation pratique au contrôle d'approche non radar.

Je vous confirme que les dispositions actées lors du CTP DSNA du 11 décembre 2008 concernant la nouvelle formation initiale TSEEAC seront bien mises en œuvre. En particulier, l'élève TSEEAC bénéficiera d'une formation théorique et pratique sur simulateur aux deux qualifications de contrôle d'aérodrome (ADV/ADI) complétée par une initiation théorique et pratique au contrôle d'approche sous forme de quelques simulations et par une formation théorique au contrôle en-route.

Je précise que cette sensibilisation en formation pratique au contrôle d'approche ne pourra pas conduire à la délivrance de la qualification au contrôle d'approche.

L'ENAC est chargée d'étudier les modalités pratiques de cette initiation et de l'intégrer au mieux dans le nouveau cursus qui sera mis en œuvre en septembre, avec la promotion TSEEAC 09A.

Monsieur Alain BELLIARD
Secrétaire Général
SATAC-UNSA
DAC/Sud-Ouest
BP 70116
33704 MERIGNAC CEDEX

Copie à : DSNV/SDRH - DSNAD/DEIC - ENAC

50, rue Henry Farman
75720 Paris cedex 15
Tél. : 01 58 09 43 21



Par ailleurs, à moyen terme, il conviendra de prendre en compte les conclusions du comité créé le 18 mai lors du CTP DGAC en charge d'étudier les évolutions du cursus de la formation initiale TSEEAC liées à la polyvalence du corps et d'un allongement possible de la scolarité TSEEAC dans le cadre du LMD. Il conviendra également de tenir compte des travaux de la Task Force « Training » du FABEC qui œuvre actuellement à l'harmonisation d'un cursus BASIC qui serait dispensé au sein de toutes les académies du FABEC.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Marc HAMY

REFORME DE LA CATEGORIE B

Au cours d'une réunion, tenue le 17 septembre 2008, la DGAFP a présenté une étude sur la catégorie B, devant servir de point de départ à la réforme envisagée.

Cette étude listait les corps de catégorie B de la Fonction Publique de l'Etat (FPE), hors Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA).

EFFECTIFS ET DIVERSITÉ DE LA CATEGORIE B

En mettant à part les fonctionnaires relevant de statuts spéciaux à grille atypique (corps d'encadrement et d'application de la police nationale et de l'administration pénitentiaire, ceux relevant du corps en extinction des instituteurs et ceux n'entrant pas dans le champ de l'étude et relevant des filières sanitaires et sociales (conseillers d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire, éducateurs de la PJJ, éducateurs spécialisés INJS-INJA, personnels techniques paramédicaux de la défense, personnels civils préparateurs en pharmacie de la défense, assistant(e)s de services social(e)s et infirmier(e)s), les effectifs de la catégorie B représentaient **161 000 agents en 2006** (source : exploitation des fichiers de paie 2006). Les personnels sanitaires et sociaux étaient, eux, 18 349.

La répartition était la suivante :

- **122 920 agents de catégorie B-type**, dont les corps culminent à l'**indice brut 612** en fin de carrière,
- **2 750 agents relevant des trois corps dits « de petit B »** (contrôleurs sanitaires, techniciens de l'éducation nationale, techniciens opérationnels de l'ONF), qui ne comptent que les deux premiers grades du B type et culminent à l'indice brut 579.
- **1 930 agents relevant des sept corps de catégorie B**, dits atypiques (géomètres du cadastre, techniciens et secrétaires des systèmes d'information et de communication...),
- **33 400 agents relevant du classement indiciaire intermédiaire (CII)** dont la carrière culmine à l'**indice brut 638** (6 corps de techniciens, 3 corps de contrôleur du travail, greffier, bibliothécaire adjoint spécialisé).

Rappelons que le troisième grade du corps des TSEEAC culmine à l'**indice brut 646**, que le RTAC atteint l'**indice brut 712** et que le CTAC termine à l'**indice brut 966**.

Au vu des effectifs concernés, un examen approfondi a été réalisé pour les corps relevant de la première (B-type trois grades) et de la dernière catégorie (CII). L'approche retenue a consisté à regrouper, dans la mesure du possible, des corps présentant des analogies suffisantes de fonctions, de carrière ou de gestion, afin d'étudier la répartition des agents entre les différents grades et échelons.

LA CATEGORIE B-TYPE

On distingue trois ensembles dont deux relativement homogènes :

- Le premier réunit l'ensemble des corps de **secrétaires administratifs des administrations de l'Etat**.

Ce sont **50 206 agents**, soit 31% de l'effectif de la catégorie B.

Les corps dont relèvent ces agents, en voie de diminution, ont une architecture homogène.

Chacun de ces corps appartient à la filière dite administrative (« B-type ») et recrute au niveau du baccalauréat.

Ils sont structurés en trois grades : **classe normale (IB 306-544)**, **classe supérieure (IB 399-579)** et **classe exceptionnelle (IB 425-612)**.

- Le second rassemble les cinq corps de contrôleurs relevant du ministère de l'économie et des finances : les contrôleurs des impôts, ceux du Trésor public, ceux des douanes et des droits indirects, les contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, et enfin ceux de l'INSEE.

Ils représentent **54 171** agents, soit près de 34% de la catégorie B (B-type et CII).

Ces corps comportent trois grades (contrôleur de deuxième classe, contrôleur de première classe et contrôleur principal), alignés sur la grille indiciaire du B-type.

- Le dernier regroupe divers corps de catégorie B relevant de la filière technique, qui présentent certaines ressemblances, notamment par leur recrutement, leur structure en trois grades, leurs conditions d'avancement et leur grille indiciaire (B-type).

Les principaux, par leurs effectifs, sont les corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat, des techniciens de laboratoire des administrations de l'Etat, des techniciens de recherche et de formation, des techniciens du ministère de la défense, des techniciens d'art, des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière, des contrôleurs sanitaires du ministère de l'agriculture, des techniciens des services culturels et du patrimoine et des techniciens de l'éducation nationale.

Ces neuf corps, qui rassemblent **18 547** agents, soit près de 12 % de la catégorie B, représentent, aux yeux de la DGAFP, un échantillon très représentatif du B-type technique.

En outre, existent quelques corps correspondant aux deux premiers grades de la catégorie B-type (D), composés d'ex corps de catégorie C ayant fait l'objet d'une requalification relativement récente en catégorie B.

LA CATEGORIE B-CII (classement indiciaire intermédiaire)

Le protocole dit « Durafour » du 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques avait prévu que soit créé, en haut de la catégorie B, un classement indiciaire intermédiaire (CII), positionné entre les indices bruts 322 et 638.

Ce classement était réservé aux corps remplissant les deux conditions suivantes :

- une qualification spécifique de nature technico-professionnelle d'une durée d'au moins deux ans au-delà du baccalauréat (diplôme de niveau III), nécessaire à l'exercice d'un métier comportant des responsabilités particulières ;
- l'exercice effectif des responsabilités et des technicités inhérentes à ces métiers.

Il visait à apporter une réponse satisfaisante à deux types de situations. La première était la subordination de l'exercice de certaines professions réglementées à la détention d'un diplôme de niveau III, spécialement dans le secteur médico-social (par exemple diplôme d'Etat d'infirmier ou bien diplôme d'Etat d'assistant de service social). La seconde était de tirer les conséquences de l'existence de concours ouverts exclusivement aux titulaires d'un BTS ou d'un DUT (niveau III) en vue de l'accès à certains corps de l'Etat, comme celui des techniciens supérieurs d'études et fabrication du ministère de la défense (TSEF).

Mis en œuvre à compter du 1^{er} août 1991, le protocole a tout d'abord concerné les TSEF, ainsi que plusieurs professions du travail social comme les assistants de service social et les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.

Le corps des infirmiers de l'Etat, qui s'était par ailleurs vu accorder par le protocole un troisième grade, a pour sa part bénéficié du classement en CII par le décret n° 94-67 du 24 janvier 1994, avec effet au 1^{er} août 1993.

Le CII n'est pas resté limité à cet ensemble et a été accordé par la suite à d'autres corps.

A la DGAC, au cours de l'année 1991, le SATAc UNSA, devenu représentatif du corps des TAC dès les élections de 1988 (rappelons que le SATAc a été créé en 1987), a obtenu (tout en ne signant pas le protocole du 10 juillet 1991) un certain nombre d'avancées suite à des grèves menées seul.

Dans ce cadre, outre une amélioration notable de la grille indiciaire, le SATAc UNSA a obtenu la reconnaissance du caractère atypique du nouveau corps des TEEAC, issu de la fusion des TAC et des TET, et fait écrire par la DGAC que le Protocole Durafour s'appliquerait à ce nouveau corps atypique de catégorie B.

C'est également cette année-là que le SATAc UNSA a obtenu la prise en compte des qualifications pour l'avancement et la mise en place d'une formation de deux années (1^{ère} promotion en 1993).

Le dispositif du CII s'est donc élargi progressivement à des corps dont les fonctions étaient de nature technique.

Le corps des techniciens des travaux publics de l'Etat a été le premier bénéficiaire de cet élargissement.

Deux arguments furent avancés à cette occasion : d'une part les responsabilités exercées (responsables d'unités dans les services déconcentrés, contacts avec les élus et les entreprises), d'autre part, l'homologation au niveau III de la formation obligatoire de deux ans suivie en école après le recrutement au niveau du baccalauréat.

Répondant aux deux critères énoncés par le protocole, il a finalement obtenu son inscription en CII et cette revalorisation s'est accompagnée d'un changement d'intitulé du corps en « techniciens supérieurs ».

Suivant la même logique, d'autres corps ont bénéficié de cette nouvelle grille : Par exemple, en 2000, les techniciens des services du ministère de l'agriculture et les techniciens forestiers de l'Office national des forêts, après qu'une formation d'une durée de deux ans débouchant sur un diplôme de niveau III ait préalablement été instituée en 1996, ont été classés CII.

En 2003, le corps des contrôleurs du travail et celui des greffiers des services judiciaires sont également passés dans le CII et, le dernier corps à avoir obtenu un classement en B-CII est celui des techniciens de la police technique et scientifique de la police nationale en 2005.

Rappelons que, à l'initiative du SATAc UNSA, non seulement notre formation a été portée à deux années (protocole 1991), mais l'appellation du corps a été changée en « Techniciens Supérieurs » (protocole 1997), et la formation a été homologuée niveau BAC+2 (protocole 2000).

Dans la fonction publique de l'Etat, on a assisté depuis 1996, à une hausse constante des effectifs disposant d'une grille en CII : Ils s'élevaient à 19 700 en 1996, 36 841 en 2000, 52 069 en 2003, 53 756 en 2005 et enfin **53 011** (hors instituteurs et statuts spéciaux à grille atypique) en 2006.

En comparaison avec les deux autres fonctions publiques, la part du CII dans l'Etat reste modeste, 33 % contre 50 % pour la Fonction Publique Territoriale et 84 % pour la Fonction Publique Hospitalière (l'importance de ce pourcentage étant principalement due à la part prise par le corps des infirmiers).

Au cours de la réunion du 17 septembre 2008, trois tableaux ont été présentés :

- **CII en trois grades** (Au total : **14 117 agents**, soit un peu plus de 42% de l'effectif)

Corps	Grade de base		Grade intermédiaire		Grade sommital	
	Nbre éch.	Bornes indic.	Nbre éch.	Bornes indic.	Nbre éch.	Bornes indic.
Tech. Sup. de l'équip ^t Tech. Sup. de l'agriculture Tech. Sup. de l'industrie et des mines	13	IB 322-558	8	IB 391-593	8	IB 422-638
Tech. de police techn. et scientif. de la police nationale Technicien sanitaire	12	IB 322-558	7	IB 471-593	7	IB 422-638
Tech. Supérieur d'études et de fabrications	10	IB 322-558	4	IB 471-593	4	IB 585-638
Contrôleur du travail	12	IB 322-558	6	IB 440-593	5	IB 516-638
Bibliothécaire adjoint spécialisé	12	IB 322-558	6	IB 440-593	7	IB 422-638

Techniciens supérieurs des travaux publics de l'équipement et de l'IGN : **9 284 agents**.

Techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture : **4 047 agents**.

Techniciens supérieurs de l'industrie et des mines : **786 agents**.

- **CII en deux grades**

Corps	Grade de base		Grade sommital	
	Nbre éch.	Bornes indiciaires	Nbre éche.	Bornes indiciaires
Assistant de service social Educateur de la PJJ Educateur spécialisé INJA-INJS Personnel insertion et probation (AP)	10	IB 322-593	7	IB 422-638
Infirmier de l'Etat & infirmiers civils de soins généraux du min. de la défense	8	IB 322-568	6	IB 471-638
Techniciens paramédicaux	8	IB 322-568	6	IB 471-638
Greffier des services judiciaires	13	IB 322-593	7	IB 471-638

Corps à caractère sanitaire et social : plus de **18 000 agents**

Corps des greffiers des services judiciaires : **8 409 agents**.

Nota : Le 3^e grade des infirmiers et des techniciens de laboratoire a été reclassé en 2002 dans le corps fonctionnel des cadres de santé, comportant 2 grades et dont l'indice terminal est IB 780. Or, en étudiant les propositions liées à la réforme de la catégorie A, nous constatons qu'il est prévu que ces deux grades constituent un corps de débouché en catégorie A.

Le corps des TSEEAC doit pouvoir, puisqu'il est au dessus au départ en termes indiciaires, bénéficier d'une mesure de même type (l'indice 780 correspond à celui de l'ex RTAC2).

- **Corps d'établissements publics**

Corps	Grade de base		Grade interm.		Grade sommital	
	Nbre éch.	Bornes indic.	Nbre éch.	Bornes indic.	Nbre éch.	Bornes indic.
Technicien supérieur de l'ONF	13	IB 322-558	8	IB391-593	8	IB 422-638
Géomètre de l'IGN	10	IB 322-558	6	IB 471-593	3	IB 593-638
TSEEAC (statut spécial à grille atypique)	11	IB 326-585	8	IB 391-619	4	IB 488-646

Nota : Nous ne comprenons pas pourquoi les TSEEAC (**1 796 agents**) sont classés dans les corps d'établissements publics. Par ailleurs, ce tableau ne prend pas en compte la dernière réforme indiciaire (intervenue après) et la ligne nous concernant aujourd'hui serait :

TSEEAC (statut spécial à grille atypique)	11	IB 326-585	8	IB 460 -619	5	IB 555 -646
--	----	------------	---	--------------------	----------	--------------------

Vu le nombre d'agents de chacun de ces corps, il n'est pas difficile d'imaginer la difficulté à faire évoluer quoi que ce soit pour les TSEEAC une fois la réforme achevée.

Pour cette raison, le SATAc UNSA est intervenu à de nombreuses reprises et à tous les niveaux de l'Etat pour faire reconnaître le caractère spécifique du corps des TSEEAC et faire en sorte qu'il soit sorti de la réforme globale envisagée.

Le SATAc UNSA a choisi d'aller au bout de cette action sans communiquer, afin d'être maître de ses actes, et, surtout, d'éviter de réveiller les confédérations qui, à chaque occasion, font tout pour tirer notre corps vers le bas et qui, lorsque le SATAc UNSA obtient des avancées, s'en attribue la paternité sans aucun état d'âme.

La Fonction Publique a proposé une nouvelle grille indiciaire (voir page suivante), dans laquelle tous les corps de catégorie B (type et CII) devraient fusionner.

Il vous suffira de comparer cette grille avec celle du corps des TSEEAC aujourd'hui (durée de carrière, etc.) pour comprendre pourquoi le SATAc UNSA a entrepris cette longue et difficile démarche pour sortir le corps des TSEEAC de cette réforme.

Au-delà de cette comparaison, la réforme en cours de la catégorie A nous concerne puisque l'emploi fonctionnel de CTAC est dans la liste qui recense les corps et emplois fonctionnels concernés par la réforme de la catégorie A (cf. sujet suivant).

Le plus étonnant ... c'est que les autres syndicats se prétendant représentatifs des TSEEAC ne se sont aperçus de rien, à moins qu'ils aient choisi de ne rien faire, trouvant la situation actuelle tout à fait satisfaisante.

Nous avons posé la question à maintes reprises :

Comment le premier syndicat de la DGAC, qui répète sans cesse qu'il siège partout, même à l'étranger, qui prétend tout obtenir tellement son efficacité est impressionnante, parvient-il à justifier son inaction en comparaison avec l'action des « petits » syndicats ?

Il y a deux réponses simples : Tout d'abord, il passe plus de temps à communiquer (critiquer) qu'à travailler et, ensuite, il ne peut récupérer le travail des autres que lorsqu'il a connaissance de celui-ci ... (c'est une des raisons qui a poussé le SATAc UNSA à agir sans communiquer : Eviter la récupération de son action par certains qui sont passés maîtres dans cette activité).

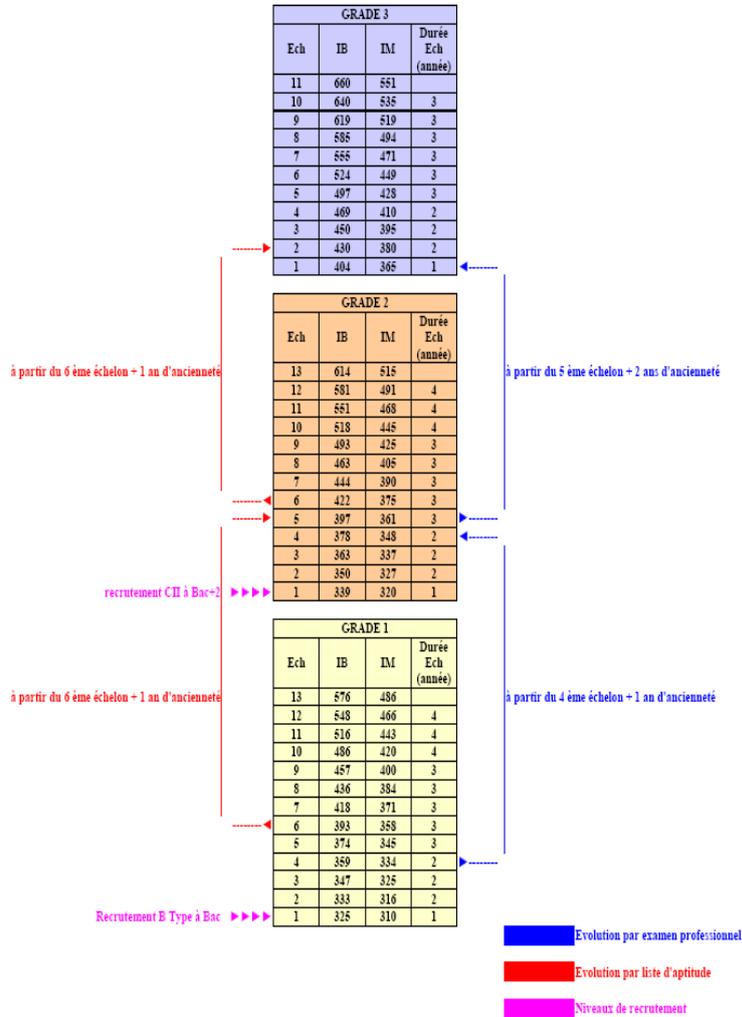
Par ailleurs, son fonds de commerce étant l'insatisfaction des personnels, il n'a aucun intérêt à ce que la situation s'améliore trop et si d'autres sont efficaces, il a même intérêt à les freiner !!!

Quant aux autres confédérés, ils dorment tranquillement.

Si les personnels de la DGAC connaissent tant d'avancées sociales, c'est bien parce que les personnels (techniques) font confiance à leurs syndicats professionnels.

PROPOSITION DGAFP

Projet de grille de la nouvelle catégorie B



Le SATAC UNSA mène une action globale, s'appuyant sur la réforme catégorie B, la réforme catégorie A, les modifications à apporter à la formation TSEEAC et notamment son allongement pour atteindre le « bachelors » équivalent à une Licence (système LMD), sans oublier l'enregistrement de cette formation (avec VAE) par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) qui suit son cours et ne tardera pas à aboutir.

Vous trouverez, dans ce bulletin d'informations, la lettre adressée au SATAC UNSA par Dominique Bussereau, Secrétaire d'Etat chargé des transports qui consacre le succès de notre démarche. En effet, dans son courrier, le Secrétaire d'Etat reconnaît la spécificité du corps des TSEEAC ainsi que la nécessité de la sortir de la réforme globale. Vous y trouverez également le mandat du comité de réflexion sur la formation chargé d'étudier l'allongement de celle-ci.

Peut-être les TSEEAC vont-ils comprendre :

- Pourquoi le SATAc UNSA est attaché à des qualifications statutaires reconnues
- Pourquoi le SATAc UNSA a tout fait pour ouvrir le dossier « formation initiale », visant la mise en œuvre de la mesure qu'il a réussi à faire inscrire dans le protocole DGAC (le « Bachelor in Aviation Technology ») et le classement au niveau Licence (le « L » du Licence-Master-Doctorat (LMD))
- Que seul le SATAc UNSA défend **réellement** leurs intérêts
- Que seul le SATAc UNSA continue d'avoir des ambitions pour les TSEEAC ... et pour **l'ensemble** des TSEEAC.

Nous allons sûrement lire que le SATAc UNSA est élitiste, c'est la seule chose que savent écrire nos détracteurs (... qui n'ont pas de réelle ambition pour les TSEEAC, sauf d'éviter qu'ils progressent trop vite et qui, le plus souvent, ne proposent d'ailleurs rien), mais, comme nous l'écrivions dans notre précédent Bulletin d'informations au sujet des postes ouverts aux TSEEAC :

Le SATAc UNSA défend les TSEEAC et, s'ils étaient objectifs, nos détracteurs reconnaîtraient que ce type de postes n'était pas accessible aux TSEEAC il y a encore peu de temps, qu'il était inimaginable de nommer des TSEEAC sur de tels postes ... d'autant moins si des agents de corps de catégorie A postulaient.

Ceci est le fruit d'un long travail du SATAc UNSA.

Ca n'enlève rien aux autres fonctions, mais ça permet ensuite de faire avancer le corps tout entier.

Nous n'avons effectivement pas la même capacité d'action que les contrôleurs : nous sommes donc obligés d'avancer pas à pas et c'est sur ce point que les autres syndicats nous attaquent de façon malhonnête : ils attisent le mécontentement de ceux qui sont moins concernés par une réforme à un moment donné.

Mais vous devez ouvrir les yeux : ce sont les avancées des uns qui permettent celles des autres un peu plus tard.

Si, comme le revendiquent les confédérés régulièrement, on n'avait rien accordé aux uns parce que tous ne pouvaient pas en bénéficier simultanément, imaginez où nous en serions ??? Au même stade qu'il y a 22 ans (quand le SATAc n'existait pas) ? comme les administratifs ? ... en tout cas, pas là où nous en sommes !!!

La réponse à nos détracteurs qui prétendent que nous sommes élitistes est toute trouvée (et vous pouvez la relayer) :

OUI, nous voulons le meilleur pour les TSEEAC ...

NON, ce n'est pas réservé à quelques uns ...

... il y avait 97 opportunités de passer RTAC ou CTAC

lors de la dernière campagne de mutations.

Le corps des TSEEAC

**doté d'un statut rénové, recruté niveau BAC, formé pendant 3 ans à l'ENAC
et dont l'avancement est lié à des qualifications statutaires reconnues**

**n'a-t-il pas toutes les chances de négocier une réforme statutaire ambitieuse et
d'obtenir un large débouché dans la catégorie A de la Fonction Publique ?**

REFORME DE LA CATEGORIE A

Au cours d'une réunion, tenue le 1^{er} juillet 2009, la DGAFP a présenté une étude sur la catégorie A, devant servir de point de départ à la réforme envisagée.

Cette étude listait les corps de catégorie A de la Fonction Publique de l'Etat (notre Bulletin a ignoré volontairement les corps d'enseignement et de recherche, trop spécifiques).

LES CORPS DITS « DE PETIT A »

Les corps qualifiés de « petit A » sont des corps classés, par le statut particulier qui les régit, dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 mais dont l'indice sommital est inférieur à l'IB 966.

L'IB 966 est en effet considéré comme la borne supérieure des corps classés en A type, depuis la mise en œuvre du protocole d'accord « Durafour » conclu le 9 février 1990.

Les métiers concernés relèvent, d'une part, des filières sociale (conseillers techniques de service social), médico-sociale (surveillants-chefs des services médicaux des services extérieurs de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse et cadres de santé civils du ministère de la défense) et socio-éducative (conseillers techniques d'éducation spécialisée des INJS et de l'INJA, chefs des services éducatifs de la PJJ et chefs des services d'insertion et de probation) et, d'autre part, du domaine de la recherche et de la formation (assistants ingénieurs), du patrimoine (chefs de travaux d'art du ministère de la culture) et des bibliothèques (bibliothécaires). Enfin certains corps de petit A sont de nature technique (cadres techniques de l'ONF, personnels de correction de l'imprimerie nationale et certains personnels de l'établissement public « La monnaie de Paris »)

Une partie de ces corps constituent des corps de débouché de corps de catégorie B et ne comportent pour la plupart qu'un seul grade. Ils sont, ainsi, accessibles par concours interne ou au choix, par inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente. De plus, la durée théorique de carrière de la plupart de ces corps est assez brève.

Certains recrutent toutefois par la voie du concours externe, en particulier ceux relevant du domaine de la recherche et de la formation et ceux relevant du domaine du patrimoine.

Ces corps représentaient, en 2008, **9 669 agents** de la fonction publique de l'Etat. Ils peuvent être classés, selon l'indice brut (IB) sommital, comme suit :

L'ensemble de ces corps est présenté sous forme de tableau page suivante :

Corps dits de « petit A »		Effectifs	Poids au sein du petit A (%)
Corps culminant à l'IB 660	TOTAL	7 720	80%
	assistants ingénieurs (IB 366 – 660 en un seul grade)	6 804	
	Conseillers Tech. Services Sociaux (IB 461- 660 en un seul grade)	900	
	Conseillers Techn Etudes Spécialisées (Inst. Nat. Jeunes Aveugles et Inst. Nat. Jeunes Sourds)	15	
	SCSM de la PJJ	1	
Corps culminant à l'IB 680	Cadres techniques de l'Office national des forêts (IB 455- 680 en un seul grade)	342	3,5%
Corps culminant à l'IB 730	TOTAL	872	9%
	chefs de service éducatifs de la PJJ (IB 469- 730 en un seul grade) débouché, par la voie de la promotion interne au choix, dans le corps des directeurs des services de la PJJ (IB379- 966)	703	
	chefs de service d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire (IB 469- 730 en un seul grade) débouché (promotion interne au choix) dans le corps des directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire (IB379-966)	169	
Corps culminant à l'IB 780	TOTAL	735	7,5%
	Chefs de travaux d'art du ministère de la culture (IB379-780 en un seul grade)	75	
	Bibliothécaires (IB379-780 en un seul grade) débouché (promotion interne au choix) dans le corps des conservateurs des bibliothèques, corps culminant en HEA	620	
	cadres de santé civils du ministère de la défense (IB430-780 en deux grades)	40	

Peuvent également être mentionnés comme appartenant à des corps de petit A, les graveurs (17 agents) et les agents de maîtrise des Monnaies et médailles (86 agents), personnels techniques de l'établissement public « La monnaie de Paris », ainsi que les personnels de la correction de l'imprimerie nationale (27 agents).

LES CORPS DITS « A TYPE »

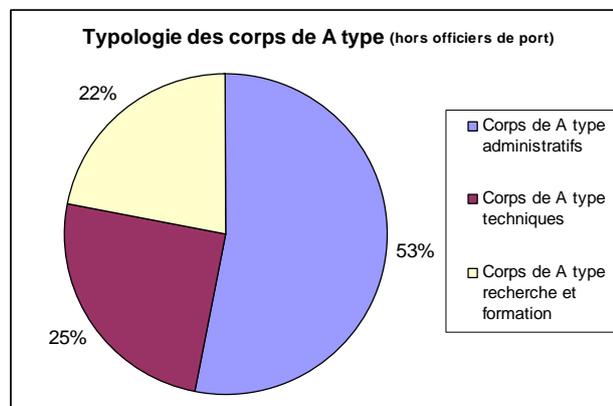
Les corps dits « A type » sont ceux qui débutent à l'IB379 et culminent à l'IB966 et qui comportent uniquement deux grades, sans aucune « classe » intermédiaire à l'intérieur de ces grades.

Ces bornes indiciaires, ainsi que cette structure, résultent de l'application de deux protocoles d'accords successifs :

- Le protocole Durafour (9 février 1990), qui a revalorisé la carrière type des attachés et des corps recrutés à des niveaux équivalents en portant l'indice terminal du grade d'avancement à l'IB966 et a fusionné les deux classes du premier grade.
- Le protocole Jacob (25 janvier 2006), qui a conduit à relever l'indice terminal du premier grade de ces corps pour le porter à l'IB801 et à fusionner les deux classes du grade d'avancement des corps d'attachés et a incité les ministères à créer des emplois fonctionnels de débouché dotés d'un échelon contingenté culminant en HEA.

Le recrutement par concours externe dans ces corps s'effectue, le plus souvent, au minimum au niveau BAC + 3 (niveau II).

Ces corps représentent **57 377 agents** et peuvent être classés, selon la structure de la carrière et les métiers concernés, en trois catégories : Corps A type « administratifs », corps A type « techniques » et corps A type « de recherche et de formation ».



1. Corps A type « administratifs » (30 285 agents)

Tous ces corps n'ont pas, à ce jour, fait l'objet des mesures de revalorisation issues du protocole « Jacob ». Aussi peut-on distinguer, les corps qui en ont bénéficié (28 679 agents) et ceux qui n'en n'ont pas encore bénéficié (1 511 agents).

1.1- Les corps A type administratifs « après protocole Jacob » (24 200 agents):

La catégorie qui sert de référence, est constituée par les corps d'attachés d'administration :

Attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	7863
Attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer	4645
Attachés d'administration du ministère de l'équipement	2597
Attachés d'administration du MINEFI	1805
Attachés d'administration du ministère de la défense	1424
Attachés d'administration des affaires sociales	1340
Attachés d'administration du ministère de l'agriculture et de la pêche	933
Secrétaires des affaires étrangères	700
Attachés d'administration de la Caisse des dépôts et consignations	582
Attachés d'administration du ministère de la justice	578
Attachés d'administration du ministère de la culture et de la communication	446
Attachés d'administration des services du Premier ministre	398
Attachés d'administration de l'aviation civile	313
Attachés d'administration des juridictions financières	306**
Attachés d'administration de l'ONF	145
Attachés d'administration du Conseil d'Etat	63

Les recrutements dans ces corps sont assurés à titre principal (sauf les secrétaires des affaires étrangères du cadre général et du cadre d'Orient) par les instituts régionaux d'administration (IRA).

Ils s'effectuent par concours externe, ouvert aux candidats titulaire d'une licence (ou autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou qualification reconnue au moins équivalente), par concours interne, ouvert aux agents publics justifiant de quatre ans de services publics, et par la voie du troisième concours, ouvert aux candidats qui justifient de l'exercice, durant au moins cinq ans, de certains mandats ou activités.

L'avancement de grade s'effectue soit par sélection professionnelle soit au choix.

Peuvent également être classés dans la catégorie des corps A type administratifs « après protocole Jacob » les attachés statisticiens de l'INSEE, les directeurs des services de la PJJ et les directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire, ainsi que les greffiers en chef des services judiciaires

En raison de sa structure et de sa carrière, le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (SIC) du ministère de l'intérieur peut être classé dans la catégorie des A type administratif « après protocole Jacob ».

Globalement, les effectifs des corps A type Administratifs « après protocole Jacob » sont :

Corps de A type administratifs « après protocole Jacob »	Effectifs	Poids du corps (%)
Attachés d'administration	24 138	84%
Attachés statisticiens	1 685	6%
Directeurs des services de la PJJ	529	2%
Directeurs d'insertion et de probation de l'administration pénitentiaire	215	0,7%
Greffiers en chef des services judiciaires	1 738	6%
Ingénieurs des SIC	374	1,3%

1.2- Les corps A type administratifs « avant protocole Jacob » (1 511 agents)

Sont classés dans cette catégorie les corps A type administratifs structurés en deux grades dont le grade d'avancement dispose de deux classes et dont le premier grade culmine au maximum à l'IB780. Ils peuvent être regroupés comme suit :

CORPS	EFFECTIF	ECHELONS ET IB
Attachés du Conseil économique et social	35	1er grade : IB379-780
Attachés économiques	164	2 ^e grade 2 ^e classe : IB504-821 2 ^e grade 1 ^{ère} classe : IB864-966
Chargés d'études documentaires des ministères chargés de la culture et de l'éducation nationale	494	1er grade : 12 éch. IB379-780 2 ^e grade 2 ^e classe : IB563-821
Chargés d'études documentaires du ministère chargé de l'équipement/corps interministériel	295	2 ^e grade 1 ^{ère} classe : IB864-966
Délégués au permis de conduire	70	1er grade : 12 éch. IB379-780
Officiers de protection de l'OFPPA	NC	2 ^e grade 2 ^e classe : IB563-821
Inspecteurs des affaires maritimes	168	2 ^e grade 1 ^{ère} classe : IB852-966
Corps administratif supérieur de l'ONIGCA	175	1er grade : 12 éch. IB379-780 2 ^e grade 2 ^e classe : IB583-821 2 ^e grade 1 ^{ère} classe : IB825-966
Traducteurs du ministère des affaires étrangères	15	1er grade : IB379-750
Traducteurs du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie	20	2 ^e grade 2 ^e classe : IB660-821 2 ^e grade 1 ^{ère} classe : IB852-966

1.3- Le corps des officiers de ports (95 fonctionnaires)

Ce corps est très atypique, structuré en cinq grades (IB 521-966) : Ceux de capitaine de port de classe normale (1^{er} grade : IB 616-821 – 2^e grade : IB 521-750 + 1 échelon de stagiaire à l'IB 500). Le 1^{er} grade donne accès à la classe fonctionnelle (IB 747-901) et à la classe fonctionnelle spéciale (IB 935-966) du 1^{er} grade, le 2^e grade à la classe fonctionnelle du 2^e grade (IB 612-780). L'accès aux classes fonctionnelles des grades est lié, sous condition d'ancienneté, à l'occupation de certains emplois, principalement de commandant de port ou d'adjoint au commandant de port.

2. Corps A type « techniques » (14 435 agents)

Comme pour les corps A type administratifs, les corps A type techniques peuvent faire l'objet d'un premier classement en fonction de la mise en œuvre ou non, à ce jour, de la revalorisation du dernier échelon du premier grade.

Les corps ayant fait l'objet de cette revalorisation représentent 12 348 agents. Ceux n'ayant pas encore fait l'objet de cette revalorisation représentent 2 087 agents.

2.1- Les corps A type techniques « après protocole Jacob » :

Le corps dont la structure de carrière sert habituellement de référence est le corps à caractère interministériel des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE).

Les ITPE sont recrutés :

- 1°- parmi les élèves ingénieurs de l'école nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE), recrutés par concours externe et interne (ouvert aux agents publics des trois fonctions publique ainsi qu'aux militaires qui justifient de trois années de services publics).
- 2°- par la voie du concours externe ouvert, par spécialité, aux titulaires d'un diplôme classé au niveau I dans le domaine correspondant à une des spécialités.
- 3°- par la voie de la promotion interne après examen professionnel (parmi les techniciens supérieurs de l'équipement et les contrôleurs des travaux publics de l'Etat)
- 4°- par la voie de la promotion interne au choix (parmi les techniciens supérieurs de l'équipement et les contrôleurs des travaux publics de l'Etat justifiant de certaines conditions de grade et d'ancienneté), qui sont immédiatement titularisés dans le corps des ITPE.

La carrière dans le corps des ITPE est structurée en deux grades (IB379-801 et IB593-966).

L'avancement de grade s'effectue exclusivement au choix.

Les ITPE peuvent accéder à un statut d'emplois (ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat) qui leur est réservé. Ils sont classés en deux groupes (IB1015 pour la 2^e catégorie et en HEA pour la 1^{ère} catégorie).

Les corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des ingénieurs de l'industrie et des mines et des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur sont, en ce qui concerne les modalités de recrutement, proches du corps des ITPE.

Peut également être classé dans la catégorie des corps A type technique « après protocole Jacob », le corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense (IEF).

La structure, l'échelonnement indiciaire ainsi que les modalités d'avancement sont les mêmes que ceux des ITPE. Cependant, les conditions de recrutement sont différentes : Les IEF ne sont pas recrutés parmi les élèves ingénieurs d'une école délivrant un diplôme d'ingénieurs et le concours externe est ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau II (et non de niveau I).

Les effectifs des corps A type technique « après protocole Jacob » sont les suivants :

Corps de A type techniques « après protocole Jacob »	Effectifs	Poids du corps (%)
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	5 123	42%
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement	3 353	27%
Ingénieurs d'études et de fabrication	2 357	19%
Ingénieurs de l'industrie et des mines	1 346	10%
Ingénieurs des services techniques	169	2%

2.2- Les corps A type techniques « avant protocole Jacob » (2 087 agents)

Sont classés dans cette catégorie les corps A type techniques structurés en deux grades (IB379-IB750 et IB593-966), dont l'avancement de grade a lieu exclusivement au choix.

2.2.1 Le corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'IGN et celui des ingénieurs des travaux de la météorologie de Météo-France sont, en ce qui concerne les modalités de recrutement et de stage, comparables à celui des ITPE.

Les fonctionnaires de chacun des deux corps disposent, en outre, d'un statut d'emplois qui leur est réservé et qui permet aux titulaires du grade d'avancement d'accéder à l'IB1015.

2.2.2 Les corps d'ingénieurs d'études sanitaires, d'ingénieurs des services culturels et du patrimoine, d'ingénieurs-économistes de la construction et de directeurs techniques des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sont, en ce qui concerne les modalités de recrutement et de stage, comparables à celui des IEF du ministère de la défense.

Les recrutements dans ces corps s'effectue en effet par :

- concours externe ouvert aux titulaires d'un diplôme classé au niveau II
- concours interne ouvert aux agents publics justifiant de 4ans de services publics
- promotion interne au choix

Peut également être classé dans la catégorie des A type techniques, le corps des personnels de maîtrise de l'Imprimerie nationale.

Les effectifs des corps A type technique « avant protocole Jacob » sont les suivants :

Corps de A type techniques « avant protocole Jacob »	Effectifs	Poids du corps (%)
Corps des ingénieurs des travaux de la météorologie	921	44%
Corps des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques	446	21%
Corps des ingénieurs d'études sanitaires	325	15,5%
Corps des directeurs techniques des services déconcentrés de l'AP	167	8%
Corps des ingénieurs des services culturels et du patrimoine	163	8%
Corps Personnels de maîtrise de l'imprimerie nationale	35	2%
Corps des ingénieurs-économistes de la construction	30	1,5%

Enfin, il convient de signaler l'existence du corps des psychologues de la PJJ (290 agents) dont les bornes indiciaires sont les mêmes que celles des corps de A type, et qui est structuré en deux grades et est aligné sur le corps homologue de la fonction publique hospitalière.

3- Corps A type « recherche et formation » (12 657 agents)

Entrent dans cette catégorie les 12 657 ingénieurs d'études des ministères chargés de la culture, de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Il s'agit des corps suivants :

Corps de A type « recherche et formation »	Effectifs	Poids du corps (%)
Ingénieurs d'études du ministère de la culture et de la communication	272	2%
Ingénieurs d'études du ministère de l'agriculture et de la pêche	160	1%
Ingénieurs d'études des EPST	5 655	45%
Ingénieurs d'études du ministère de l'éducation nationale	6 570	52%

Ces ingénieurs d'études sont recrutés par :

- Concours externe, sur titre et travaux éventuellement complétés d'une ou plusieurs épreuves, ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau II.
- Concours interne ouvert aux assistants ingénieurs et techniciens de recherche justifiant de 5 années de services dans leur corps ainsi qu'aux fonctionnaires et agents non titulaires ayant exercé des fonctions du niveau de la catégorie A ou B pendant 5 ans. (Les statuts particuliers exigent parfois, en outre, des agents non titulaires qu'ils justifient de l'exercice de fonctions comparables à celle des assistants ingénieurs ou techniciens de recherche)
- 3ème concours sur titres et travaux, éventuellement complété d'une ou plusieurs épreuves, dans les corps d'ingénieurs d'études des ministères chargés de l'agriculture et de l'éducation nationale.
- Promotion interne au choix parmi les assistants ingénieurs.

Les corps d'ingénieurs d'études comportent trois grades (IB416-750, IB665-821 et IB852-966) et l'avancement s'effectue exclusivement au choix.

4- Corps culminant à l'IB985

Le seul corps culminant à l'IB985, placé en extinction, est le corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) qui comportait 1 622 agents au 31/12/2008.

Ils peuvent être détachés dans de nombreux statuts d'emplois culminant soit en HEA (administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, secrétaires généraux d'établissements scolaire et universitaire, directeurs de CROUS...) soit en HEB (secrétaire général d'académie, directeur de CNOUS...).

5- Corps culminant à l'IB1015 (4 200 agents)

Les corps culminant à l'IB 1015 comptent plus de 4 200 agents et peuvent être regroupés en trois catégories :

Corps culminant à l'IB1015	Effectifs	Poids de la catégorie au sein des corps culminant à l'IB1015 (%)
Corps d'inspecteurs	2 095	50%
Corps technique	179	4%
Corps des médecins de l'éducation nationale	1 930	46%

5.1- Les corps d'inspecteurs

Deux corps d'inspecteurs culminent à l'IB1015 : Le corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et celui d'inspecteurs généraux adjoints de l'Office national interprofessionnel des grandes cultures et de l'Agence unique de paiement.

- Le corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS)

Le recrutement dans le corps s'effectue par :

- 1°- Concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II
- 2°- Concours interne ouvert aux agents publics justifiant de 4 ans de services publics dont 2 ans au moins dans un corps de catégorie B.
- 3°- Promotion interne au choix parmi les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie B relevant des ministères chargés de la santé, de l'action sociale et de la protection sociale, qui sont immédiatement titularisés et suivent une formation de 6mois.

Le corps des IASS comporte trois grades (IB430-821, IB610-966 et IB852-1015).

L'avancement au 2^e grade s'effectue par examen professionnel (5 ans de services) et au choix parmi les fonctionnaires ayant atteint le 10^e échelon de leur grade et les candidats à l'avancement doivent avoir suivi une formation de perfectionnement à l'emploi de 6mois.

L'avancement au 3^e grade s'effectue au choix parmi les fonctionnaires ayant atteint le 5^e échelon et justifiant de 2 ans de services effectifs dans leur grade.

- Le corps des inspecteurs généraux adjoints de l'Office national interprofessionnel des grandes cultures et de l'Agence unique de paiement (ONIGCA)

Il compte 15 agents en 2009, possède un grade unique (IB772-1015) et constitue un débouché pour les attachés principaux de 2^eme classe de l'ONIGCA et sont nommés au choix mais va être mis prochainement en voie d'extinction.

5.2- Les corps techniques

Deux corps de nature technique culminent à l'IB1015 : Le corps des ingénieurs de police technique et scientifiques de la police nationale et celui des Ingénieurs des Monnaies et médailles.

- Ingénieurs de police technique et scientifiques de la police nationale (172 agents)

Le corps est structuré en 3 grades : celui d'ingénieur de police technique et scientifique (IB 415-801), celui d'ingénieur principal (IB 642-966), et d'ingénieur en chef (IB 801-1015).

Les membres du corps ont accès aux emplois de chef de service de police technique et scientifique (IB 801-HEA) et de directeur de police technique et scientifique (IB 801-HEB).

Le recrutement dans le corps s'effectue :

- 1) par concours externe sur titres et travaux, ouvert par spécialité aux candidats titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou de niveau I,
- 2) par concours interne, dans la limite de 30% des emplois mis au concours, ouvert par spécialité aux agents des trois fonctions publiques et aux militaires,
- 3) par la voie d'un « troisième concours », dans la limite de 10% des emplois mis au concours, aux candidats justifiant d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans une des spécialités prévues,
- 4) au choix, dans la limite de 30% des emplois mis au concours et des détachements, parmi les fonctionnaires de catégorie B appartenant au corps des techniciens de police technique et scientifique de la police nationale et justifiant au moins de neuf ans de services effectifs dans le corps.

Peuvent enfin être évoqués les ingénieurs des Monnaies et médailles au nombre de 7 (au 01/01/2007), qui comporte 7 agents et comprend deux grades : (IB438-811 et IB811-1015).

6- Les corps culminant en HEA (9 106 agents)

Ils peuvent être classés, en fonction de leurs missions, en trois catégories :

Corps culminant en HEA	Effectifs	Poids du corps (%)
Corps « patrimoine et bibliothèques »	2 165	24%
Corps d'ingénieurs de recherche	6 500	71%
Corps techniques	441	5%

6.1. Corps « Patrimoine et bibliothèques »

Entrent dans cette catégorie les deux corps à vocation interministérielle des conservateurs de bibliothèques (793 agents) relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et celui des conservateurs du patrimoine relevant du ministre chargé de la culture

6.1.1- Le corps des conservateurs de bibliothèques compte 793 agents (au 31/12/2008).

Ce corps comporte 3 grades (IB499-593, IB616-852 et IB701-HEA). L'avancement de grade a lieu au choix et l'avancement d'échelon exclusivement à l'ancienneté.

Ils peuvent être détachés dans le corps des conservateurs du patrimoine et y être intégrés après une période d'1an. Ils bénéficient, en outre, d'un débouché dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques culminant en HEC.

6.1.2- Le corps des conservateurs du patrimoine compte 1372 agents (au 01/01/2009).

Ce corps comporte 2 grades (les deux premiers ont été fusionnés) (IB499-852 et IB701-HEA). L'avancement s'effectue au choix parmi ceux justifiant de 3ans de services effectifs dans le corps et ayant satisfait à une « obligation de mobilité ».

Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, les intéressés doivent, depuis leur entrée dans le corps, avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations différentes et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

Ils peuvent être détachés dans le corps des conservateurs des bibliothèques et y être intégrés après une période d'1an. Ils bénéficient, en outre, également d'un débouché dans le corps des conservateurs généraux du patrimoine culminant en HEC.

6.2- Corps d'ingénieurs de recherche

Ils ont été créés à l'occasion de la titularisation des personnels contractuels concourant directement à des missions de recherche : Entrent dans cette catégorie les 6500 ingénieurs de recherche des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST), des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de l'agriculture et de la culture.

Les corps concernés sont les suivants :

Ingénieurs de recherche des EPST (8 corps)	4430 agents
Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	1890 agents
Ingénieurs de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche	80 agents
Ingénieurs de recherche du ministère de la culture et de la communication	100 agents

Ils comportent trois grades (IB 473-874, IB 701-1015 et IB 801-HEA), l'avancement au 2^e grade s'effectue exclusivement au choix, et l'avancement au 3^e grade s'effectue après inscription à un tableau d'avancement établi après avis de la CAP au vu des résultats d'un examen professionnel.

6.3- Corps techniques

Deux corps techniques culminent en HEA. Il s'agit du corps des ingénieurs du génie sanitaire et du corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

6.3.1- Le corps des ingénieurs du génie sanitaire (241 agents)

Ce corps comporte 3 grades : (IB473-901, IB801-1015 et IB966-HEA).

Le recrutement s'effectue par :

- 1°- Concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou d'un autre diplôme de niveau I.
- 2°- Concours interne ouvert aux agents publics justifiant de 5 ans de services publics dans un corps cadre, d'emplois ou emploi de catégorie A.
- 3°- Promotion interne, après examen professionnel et au choix, parmi les ingénieurs d'études sanitaires. La titularisation des fonctionnaires ainsi recrutés est immédiate.

6.3.2- Le corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Ce corps (200 agents) comporte 4 grades : (IB434-801, IB660-958, IB864-1015 et IB958-HEA).

L'avancement au 2^e grade s'effectue, d'une part, par concours professionnel ouvert aux fonctionnaires justifiant de 6 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, et d'autre part, au choix parmi les fonctionnaires justifiant de 10 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A.

Les fonctionnaires nommés dans le 2^e grade doivent suivre une formation de 6 mois.

L'avancement aux 3^e et 4^e grades s'opère au choix (1 an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon du 3^e grade pour être promu au 4^e).

Le recrutement dans ce corps s'effectue par :

- 1°- Concours externe ouvert par spécialités aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II.
- 2°- Concours interne ouvert par spécialités aux agents publics justifiant de 4 ans de services publics occupant un emploi du niveau de la catégorie A ou B.
- 3°- Promotion interne au choix parmi les techniciens de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie. La titularisation des fonctionnaires ainsi recrutés est immédiate.

7- Les corps sous statut spécial dotés d'une grille indiciaire spécifique

Le Conseil d'Etat interprète le classement hors catégories de ces personnels comme une faculté laissée à l'administration de définir librement les grilles indiciaires dont ceux-ci bénéficient, et non comme une obligation pour l'administration d'accorder à ces personnels des indices supérieurs à ceux dont bénéficient les fonctionnaires d'autres services ou ministères appartenant à des corps de niveau équivalent.

Par conséquent, seuls certains corps placés sous statut spécial sont dotés d'une grille indiciaire spécifique par rapport aux autres corps de la fonction publique de l'Etat de niveau équivalent.

Pour les corps du niveau de la catégorie A, il s'agit, pour la police nationale, du corps de commandement (officiers de police) et du corps de conception et de direction (commissaires de police), pour l'administration pénitentiaire, du corps des directeurs des services pénitentiaires et, pour l'aviation civile, des corps d'ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, d'ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne et d'ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne.

7.1- Police nationale

7.1.1- Le corps de conception et de direction de la police nationale (1 770 agents)

Il comprend le grade de commissaire (IB 528-966), avec un échelon d'élève (IB 389), et un de stagiaire (IB 431) et le grade de commissaire divisionnaire (IB 801-HEB). La grille actuellement en vigueur est identique à celle des administrateurs civils, mais avec des conditions d'ancienneté pour l'avancement de grade différentes ; il est prévu d'ajouter un échelon contingenté au sommet de chacun des deux grades.

Par ailleurs, 131 agents de ce corps sont dans des emplois de contrôleur général, d'inspecteur général et de directeur.

Le recrutement dans ce corps s'effectue :

- 1) pour 50% des emplois, par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un master,
- 2) pour 20% des emplois, par concours interne ouvert aux agents des trois fonctions publiques et aux militaires,
- 3) pour 20 % des emplois, par voie d'accès professionnel (=reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) parmi les fonctionnaires du corps de commandement de la police nationale (sous condition de 2 ans d'ancienneté minimale dans le grade de capitaine), et
- 4) pour 10% des emplois, au choix sur liste d'aptitude, parmi les fonctionnaires du corps de commandement de la police nationale (sous condition de 2 ans d'ancienneté minimale dans le grade de commandant).

7.1.2- Le corps de commandement de la police nationale (11 354 agents)

Ce corps est structuré en trois grades : lieutenant de police (IB 421-676), plus un échelon d'élève (IB 316) et un de stagiaire (IB 359), capitaine de police (IB 611-767 + 1 échelon exceptionnel, IB 800), et commandant de police (IB 678-864, et 2 échelons liés à l'emploi fonctionnel de commandant, IB 871-922).

Le recrutement dans le corps s'effectue, depuis 2005 :

- 1) pour 50% des emplois, par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'une licence,
- 2) pour 20% par concours interne ouvert aux fonctionnaires du ministère de l'intérieur,
- 3) pour 20% par voie d'accès professionnel (=reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) parmi les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application (sous condition de 4 ans d'ancienneté minimale dans le grade de brigadier de police), et
- 4) pour 10 % au choix parmi les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application (sous condition de 20 ans de services dans le corps dont 2 en tant que brigadier-major).

Le corps de commandement de la police nationale bénéficie, dans le cadre du protocole « corps et carrières » signé en 2004, de revalorisations indiciaires annuelles qui porteront en 2012 sa grille à un niveau proche de la catégorie A type : IB 320-901, avec un emploi fonctionnel de commandant culminant à l' IB 966.

7.2- Administration pénitentiaire

Le corps des directeurs de services pénitentiaires (475 agents) comprend un grade de directeurs de services pénitentiaires (IB 490-966, avec un échelon d'élève, IB 389, et un de stagiaire, IB 435) et un grade de directeur des services pénitentiaires hors classe (IB 755-HEA, l'échelon à la HEA étant un échelon fonctionnel contingenté).

Le recrutement dans le corps s'effectue,

- 1) pour 60% des emplois mis au concours, par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'une licence,
- 2) pour 40% des emplois mis au concours, par concours interne ouvert aux militaires et fonctionnaires des trois fonctions publiques. Un recrutement sur liste d'aptitude est ouvert,
- 3) dans la limite de 30% des emplois mis au concours, d'une part, par la voie d'un examen professionnel, aux fonctionnaires du corps de commandement de l'administration pénitentiaire qui ont au moins 4 ans d'ancienneté dans le grade de capitaine, d'autre part, au choix, aux fonctionnaires des services pénitentiaires justifiant d'au moins dix ans de services, dont cinq dans un corps équivalent à la catégorie B.

Le corps des directeurs des services pénitentiaires n'est pas assimilé à un corps d'encadrement supérieur, malgré la grille dont il bénéficie, dans la mesure où la promotion interne dans ce corps est ouverte aux membres des corps de l'administration pénitentiaire de même niveau que les corps de catégorie B (secrétaires administratifs, techniciens, conseillers d'insertion et de probation et officiers pénitentiaires du corps de commandement), sans que le statut particulier des directeurs des services pénitentiaires ne leur impose une formation initiale d'une durée fixe.

De la même manière, le corps de commandement de l'administration pénitentiaire, malgré la grille dont il dispose (IB 369-879, plus un échelon d'élève à l'IB 360 et un emploi de commandant fonctionnel culminant à l'IB 901), n'est, quant à lui, pas assimilé à un corps de catégorie A.

Il convient en effet de souligner que ce corps est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau bac+2, la formation initiale des officiers pénitentiaires étant constituée d'un stage d'une durée d'un an, lequel suit une période de scolarité dont la durée n'est pas définie par le statut particulier du corps.

7.3- Aviation civile

7.3.1- Le corps des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (508 agents) régi par le décret n°71-917 du 8 novembre 1971 modifié.

Les IEEAC sont recrutés

- 1/ pour 50% par concours externe et 25% par concours interne (3 ans d'ancienneté). *Les ICNA non titularisés pour cause d'inaptitude médicale sont comptés dans ces 25%, et*
- 2/ pour 25% par voie d'examen professionnel ouvert aux ICNA, IESSA et TSEEAC comptant 10 ans de services effectifs dans un corps de la DGAC ou de Météo-France.

La formation dure 2 ans (élève du 1er échelon (IB 340), puis du 2ème (IB 359)) et le corps des IEEAC comprend deux grades : Le grade d'ingénieur (IB 416-762) et celui d'ingénieur principal qui comporte deux classes (la 2ème classe (IB561-966) et la 1ère classe (IB 985 et 1015)).

L'avancement de grade a lieu au choix, après inscription à un tableau d'avancement.

7.3.2- Le corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne (1 406 agents).

L'exercice des missions, et donc les conditions de titularisation et de promotion de grade, sont subordonnées à la détention de qualifications techniques spécifiques (QT et QTS).

Les IESSA sont recrutés

- 1/ pour 70% par concours externe (BAC+2) et 15% par concours interne (4 ans d'ancienneté). *Les ICNA non titularisés pour cause d'inaptitude médicale qui rejoindraient le corps des IESSA sont comptés dans ces 15%, et*
- 2/ pour 15% par voie d'examen professionnel ouvert aux fonctionnaires, ouvriers et contractuels en fonction à la DGAC ou Météo France comptant 9 ans de services effectifs ainsi que les TSEEAC comptant 5 ans de service dans une centrale énergie.

La formation dure 3 ans à l'ENAC (élève (IB 340), stagiaire (IB 359)) et leur titularisation est subordonnée à l'obtention d'une des qualifications techniques requises pour exercer les missions du corps.

Le corps est structuré en trois grades : ingénieur de classe normale (IB 379-662), ingénieur principal (IB 440-712), et ingénieur divisionnaire (IB 593-1015).

L'avancement de grade a lieu au choix, après inscription à un tableau d'avancement.

Le passage au grade d'ingénieur principal est possible après 4 ans de services effectifs à condition de posséder depuis 1 an une QT et celui au grade d'ingénieur divisionnaire dès après 15 ans de services publics effectifs à la DGAC après l'obtention d'une QTS.

7.3.3- Le corps des ingénieurs de la navigation aérienne (4 403 agents)

La directive européenne du 5 avril 2006 a créé une licence communautaire de contrôleur de la circulation aérienne. Les modalités de transposition de cette directive ont fait l'objet de l'accord licence du 24 juin 2006 qui a induit les modifications statutaires suivantes :

- création d'une voie spécifique de recrutement, sous la forme d'un concours externe sur titres assorti d'épreuves, ouvert aux candidats titulaires de la licence communautaire de contrôleur, justifiant d'un niveau 4 en langue française,
- modification des règles de contrôle de l'aptitude médicale des contrôleurs, ainsi que des formalités attestant l'autorisation d'exercice du contrôle de la navigation aérienne.

L'accord licence a généralisé le titre de premier contrôleur à tous les ICNA titulaires d'une licence, et a conduit à la création d'un quatrième grade, fonctionnel, culminant en HEA, d'ingénieur en chef du contrôle de la navigation aérienne.

Outre le concours sur titres précité, les ICNA sont recrutés par la voie d'un concours externe (26 ans au plus et diplôme du niveau bac +2 maths, sciences et formations techniques), par concours interne (fonctionnaires et agents non titulaires âgés de moins de 30 ans et justifiant de 4 ans de services dans les services de la DGAC).

Deux types de recrutements sont réservés aux TSEEAC : La sélection professionnelle (TSEEAC âgés de moins de 37 ans et justifiant de fonctions de contrôle) et l'examen professionnel (TSEEAC et agents contractuels, âgés de moins de 37 ans et justifiant de 9 ans de services à l'aviation civile).

Enfin, peuvent être nommés au choix les TSEEAC âgés de moins de 55 ans, en fonction dans un organisme de contrôle et détenteurs de la qualification de contrôle et des mentions nécessaires lors de la mise en œuvre d'un contrôle d'approche local.

La formation dure 3 ans à l'ENAC et dans les services de la navigation aérienne. Ils sont élèves (IB 340) puis stagiaire (IB 359).

Au moment de leur nomination comme élève ou stagiaire, puis au moment de leur titularisation, les ICNA doivent satisfaire à des conditions médicales particulières. Des possibilités de nomination dans les corps d'IESSA et d'ICNA sont prévues pour ceux qui sont déclarés médicalement inaptes au moment de leur titularisation.

Le corps est structuré en quatre grades : classes normale (IB 379-662), principale (IB 440-712), divisionnaire (IB 593-1015), et le grade fonctionnel d'ingénieur en chef (IB 755-HEA).

Les ICNA peuvent être inscrits au tableau d'avancement d'ICNA principal dès l'obtention du titre de premier contrôleur. Les ICNA principaux peuvent passer divisionnaires dès lors qu'ils ont été premier contrôleur durant au moins neuf ans.

Pour l'avancement au grade fonctionnel d'ingénieur en chef, les ICNA doivent :

- 1° Avoir atteint le 4e échelon du grade d'ICNA divisionnaire ;
- 2° Justifier d'une ancienneté de 16 ans depuis titularisation dans le corps des ICNA ;
- 3° Avoir été chargé pendant au moins quatre ans de fonctions d'encadrement, d'instruction ou d'études définies par arrêté;
- 4° Être chargé d'une fonction d'encadrement définie aussi par arrêté.

STATUTS D'EMPLOIS DE DEBOUCHES DES CORPS A TYPE

Le relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la fonction publique prévoyait que des discussions seraient engagées avec les organisations syndicales représentatives des personnels afin d'améliorer le déroulement de la carrière des fonctionnaires, dans une logique de reconnaissance accrue de la valeur professionnelle des agents, et d'assurer l'attractivité des carrières dans la durée.

Dans le cadre de la réflexion sur les outils permettant la mise en œuvre de ces objectifs, il est apparu nécessaire à la DGAFP de faire un bilan d'étape de la mise en œuvre des statuts d'emplois de débouché des corps de A type.

A cette fin, une enquête relative à la mise en œuvre des statuts d'emplois de débouché des corps de A type a été adressée, par courrier daté du 4 août 2008, à l'ensemble des ministères.

En effet, dans le cadre du protocole Jacob, les ministères avaient été invités à mettre en place de nouveaux statuts d'emplois ouverts aux attachés et aux autres fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie A type dont l'indice terminal était au moins égal à l'indice brut 966.

L'objectif principal de ce nouveau dispositif était de donner aux attachés déjà avancés dans le grade d'attaché principal de nouvelles perspectives de carrière. Il devait permettre également, d'une part, de mieux reconnaître l'exercice de certaines fonctions en raison de leur niveau de technicité et/ou de responsabilité et, d'autre part, d'harmoniser les conditions d'éligibilité aux emplois fonctionnels des différentes administrations, favorisant ainsi la mobilité tout en répondant mieux aux besoins des services.

Les éléments de cadrage relatifs à ces statuts d'emplois de débouchés avaient été fixés :

- L'ouverture des emplois aux fonctionnaires de catégorie A des trois fonctions publiques,
- Les conditions de grade et d'ancienneté minimales permettant l'accès aux emplois,
- La limitation de la durée d'occupation des emplois,
- Des conditions de classement dans l'emploi améliorées,
- Une grille indiciaire de référence permettant aux fonctionnaires occupant certains emplois strictement délimités d'accéder à la HEA.

La mise en œuvre du nouveau dispositif ayant été laissée à l'initiative de chaque administration, l'enquête visait tout d'abord à établir un bilan d'étape de la mise en œuvre effective des nouveaux statuts d'emplois et de l'évolution des emplois concernés.

Pour les statuts d'emplois d'ores et déjà mis en œuvre et pour ceux qui sont en cours d'élaboration, l'enquête visait, en outre, à connaître le profil des agents détachés sur les emplois fonctionnels (origine, âge, ancienneté) ainsi que le mode de gestion de ces emplois (durée du détachement, gestion de la fin du détachement) par les administrations concernées.

De même, dans la mesure où le nouveau dispositif devait permettre de mieux reconnaître l'exercice de certaines fonctions en raison de leur niveau de technicité et/ou de responsabilité, l'enquête interrogeait les administrations pour savoir si les nouveaux statuts d'emplois avaient permis, ou pas, de confier des responsabilités accrues aux fonctionnaires de catégorie A type.

Parmi les administrations ayant répondu à l'enquête, figurent le ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT), et la DGAC qui a fait l'objet d'une enquête spécifique.

Les statuts d'emplois examinés sont au nombre de 18, concernent 2117 emplois fonctionnels et relèvent majoritairement de la filière administrative.

Plusieurs statuts d'emplois constituant des débouchés pour les corps dits de catégorie A type, mais ne répondant pas totalement aux caractéristiques définies au point 2.5 du protocole Jacob (bornes indiciaires, ouverture des emplois, définition du vivier...) existent par ailleurs.

A titre d'exemple, on peut citer les statuts d'emplois suivants :

- Emplois de chef de service technique principal, chef de service technique, chef d'unité technique, cadre supérieur technique et cadre technique de l'aviation civile : ces emplois concernent aussi bien des corps de catégorie B (les TSEEAC) que des corps de catégorie A+. L'échelonnement indiciaire applicable à ces emplois culmine ainsi en HEB.
- Emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2^{ème} groupe : Il s'agit d'un statut d'emplois réservé aux membres d'un seul corps, celui des ingénieurs des travaux publics de l'Etat, que le MEEDDAT n'envisage pas de modifier pour l'ouvrir aux fonctionnaires des autres administrations de l'Etat et aux agents des deux autres fonctions publiques.
- Emplois de secrétaires généraux d'académie : ce statut d'emplois culminant en HEB est ouvert aux conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU), aux fonctionnaires appartenant « à un corps, à un cadre d'emplois ou à un emploi administratif ou technique classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015 [...] » ainsi qu'aux fonctionnaires ayant occupé certains autres emplois fonctionnels du ministère de l'éducation nationale. Les fonctionnaires appartenant à un corps classé dans la catégorie A type n'y ont donc pas directement accès.

Les résultats de l'enquête

L'analyse des réponses des administrations ayant répondu à l'enquête permet d'établir les constats suivants :

1) Toutes les administrations, à l'exception du ministère des affaires étrangères et européennes, ont mis en œuvre un nouveau statut d'emplois, sont en cours d'élaboration d'un nouveau statut d'emplois ou envisagent de le faire.

- Le MEEDDAT (incluant la DGAC), le MIOMCT, le ministère de l'agriculture et de la pêche, le ministère de l'éducation nationale et le Conseil d'Etat ont déjà mis en œuvre un (ou plusieurs pour ce qui concerne le MIOMCT) nouveau(x) statut(s) d'emplois.
 - Le statut d'emplois des chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement est en cours de modification afin, notamment, de mieux différencier les deux niveaux d'emplois (IB 1015 et emplois relevant de l'échelon spécial culminant en HEA).
 - Les conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables ont remplacés le statut d'emplois de conseillers d'administration de l'équipement, qui culminait à l'IB 966.
- Le MIOMCT a mis en œuvre deux nouveaux statuts d'emplois (conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et chef des services des systèmes d'information et de communication du ministère de l'intérieur) et dispose, depuis 2005, d'un statut d'emplois semblable à ces derniers, celui de chef des services techniques du ministère de l'intérieur.
- La mise en œuvre du nouveau statut d'emplois de directeur de service et de chef de service du Conseil d'Etat a consisté, d'une part, à modifier le statut d'emplois existant de directeur des services administratifs du Conseil d'état et, d'autre part, à « fonctionnaliser » le corps des chefs des services administratifs du Conseil d'Etat qui a été mis en extinction. Les fonctionnaires de

ce corps sont progressivement détachés sur des emplois fonctionnels de chef de service du Conseil d'Etat.

- Pour le ministère de l'éducation nationale, cette mise en œuvre s'est traduite par la modification du statut d'emplois des secrétaires généraux d'administration scolaire et universitaire (SGASU) désormais dénommés administrateurs de l'éducation nationale. Ce ministère dispose, en outre, d'autres statuts d'emplois semblables aux nouveaux statuts d'emplois de débouché des corps de A type, qui n'ont pas encore fait l'objet de modifications : celui de chef de mission d'administration centrale, celui de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES) et celui de directeur de CROUS.
- Les ministères dits « financiers », le ministère de la justice, le ministère chargé du travail, le ministère de la défense, dont les décrets statutaires ont été, pour la plupart d'entre eux, publiés dans le courant du second semestre 2008, sont dans la phase de mise en œuvre.
- Le ministère chargé de la culture, qui dispose actuellement de deux statuts d'emplois de débouché culminant à l'IB1015 (chef d'études documentaires et chef de mission du ministère de la culture), envisage de mettre en œuvre un nouveau statut d'emplois.
- Le ministère chargé des affaires étrangères a indiqué qu'il n'envisageait pas de mettre en œuvre un nouveau statut d'emplois. Il dispose d'un statut d'emplois de secrétaire général de chancellerie diplomatique culminant à l'IB 901 et applicable à 6 emplois, mais souhaite réduire le recours aux emplois fonctionnels au profit d'une revalorisation du régime indemnitaire des agents exerçant des fonctions à forte responsabilité ou à forte expertise.

2) Ces statuts d'emplois portent, à l'exception de celui des chefs des services des systèmes d'information et de communication du ministère de l'Intérieur et de celui de chef des services techniques du même ministère, sur des fonctions de nature « administrative ».

3) Toutes les administrations ayant répondu à l'enquête disposaient (ou disposent pour celles dont le nouveau statut est en cours d'élaboration) déjà d'un ou de plusieurs statuts d'emplois de débouché.

Ces statuts culminaient majoritairement à l'IB 1015 (13 statuts d'emplois).

4) A l'occasion de la mise en œuvre d'un nouveau statut, les statuts d'emplois antérieurs ont été majoritairement abrogés (ou devraient l'être, s'agissant de ceux en cours d'élaboration).

La majorité des administrations a en effet préféré créer un nouveau statut d'emplois et abroger le ou les statuts d'emplois antérieurs, plutôt que modifier les dispositions antérieurement applicables.

Les statuts d'emplois mis en œuvre prévoient que le détachement est prononcé pour une durée maximale, selon le cas, de 4 ou 5 ans, renouvelable, sans que la durée totale d'occupation d'un même emploi puisse excéder 8 ou 10 ans.

Nota : Pour le CTAC, aucune durée totale d'occupation d'un même emploi n'est mentionnée.

Ils prévoient, également, que la durée du détachement sur le même emploi peut être prolongée, pour une durée maximale de deux ans, lorsque le fonctionnaire en fin de détachement se trouve dans la situation d'obtenir, dans un délai égal ou inférieur à deux ans, la liquidation de ses droits à pension au taux maximum ou lorsqu'il se trouve à deux ans ou moins de la limite d'âge qui lui est applicable.

Administrations	Emplois pourvus	durée détachement moyen
Agriculture	161	4,8
Aviation civile	52	5
Intérieur/CA	544	4,5
Intérieur/SIC	12	3
Intérieur/CST	13	4
CE	8	5
MEEDDAT	127	5
	917	
Durée moyenne :		4,6

Les administrations ont communiqué très peu d'informations sur la gestion de la fin d'occupation d'un emploi fonctionnel et il semblerait qu'à l'exception du ministère de l'éducation nationale, dont le statut d'emplois de SGASU existe depuis 1983, la majorité des administrations n'ont pas encore été réellement confrontées à cette problématique.

Ceci peut s'expliquer par le caractère relativement récent de la plupart des statuts d'emplois antérieurement en vigueur et, compte tenu de l'âge moyen des fonctionnaires détachés sur les emplois fonctionnels et de la possibilité d'occuper un même emploi pendant 12 ans (5 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans + 2 ans de prolongation exceptionnelle), la mise à la retraite peut constituer une raison fréquente de fin de détachement sur un emploi fonctionnel.

5) La durée moyenne du détachement pratiquée (4,6 ans) est très proche de la durée maximum autorisée par la plupart des statuts d'emplois (4 ou 5 ans) et beaucoup d'administrations n'ont pas encore été réellement confrontées à la problématique de la gestion de la fin d'occupation des emplois fonctionnels.

Enfin, la question a été posée aux administrations de savoir si elles considéraient que la mise en œuvre du nouveau statut d'emplois (achevée ou en cours) avait permis de confier, effectivement, des responsabilités accrues à des agents de catégorie A type.

Sept administrations (le MEEDDAT, le MIOMCT pour l'emploi de conseiller d'administration de ce ministère, les ministères « financiers », le ministère de la justice, le ministère de l'agriculture et de la pêche, le ministère chargé du travail, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la défense) considèrent que les nouveaux statuts d'emplois **ouvrent effectivement de nouveaux débouchés aux attachés principaux et permettent de leur confier des postes à plus forte responsabilité**, précédemment occupés par d'autres catégories de personnels (par exemple des administrateurs civils ou, au sein du ministère de la défense, par des personnels militaires).

Trois administrations (MIOMCT pour ses deux statuts d'emplois techniques, **DGAC** et Caisse des dépôts et consignations) considèrent que la mise en place du nouveau dispositif **a surtout permis de reconnaître le niveau de responsabilité déjà exercé par les agents et contribué à une meilleure attractivité des postes concernés.**

6) Lors de la création des nouveaux statuts, les administrations ont généralement reconduit les agents qui étaient déjà détachés sur les emplois fonctionnels antérieurs (la liste des emplois a, néanmoins, été redéfinie), les emplois fonctionnels sont très majoritairement occupés par les fonctionnaires des corps gérés par le ministère dont relève le statut d'emplois mais pas nécessairement réservés à un corps particulier de cette administration et l'âge moyen des agents occupant ces emplois est relativement élevé (53 ans pour les emplois culminant à l'IB1015 et 55,7 ans pour ceux culminant en HEA).

CREATION DU CORPS DES ICEAC

Le corps des Ingénieurs Cadres et Experts de l'Aviation Civile (ICEAC)

Le protocole 2006-2009 (§ 4.4 Transformer le paysage statutaire de la DGAC) prévoit qu'un groupe de réflexion propose une réforme d'envergure adossée à la réflexion préalable sur les métiers :

... dans le cadre du présent protocole, un groupe de travail « administration/organisations syndicales » sera constitué en vue d'étudier les éventuelles adaptations des statuts qui découleraient des travaux sur les filières professionnelles en dehors de celle des ICNA qui a été consolidée dans le cadre de l'accord licence et du nouveau statut qui en découle.

(...) Pour le moyen terme, une réflexion de fond doit notamment pouvoir être menée sur les fonctions d'expertise ou d'encadrement ainsi que les compétences d'ingénieurs dont aura besoin la DGAC dans l'avenir. Cette analyse sera produite, le cas échéant dans la perspective de synergie ou de rapprochements de corps et statuts.

A cette réflexion, l'ENAC sera par conséquent associée, afin, d'une part, de préserver les acquis du recrutement IENAC et, d'autre part, de prendre en compte la perspective de reconnaissance par la Commission des titres du titre d'Ingénieur dans le cadre des évolutions éventuelles des formations initiales liées aux évolutions statutaires précitées.

L'objectif du groupe de réflexion est de proposer sans a priori une réforme d'envergure d'ici à la fin 2008 qui devra notamment tenir compte des principes et objectifs suivants :

- Préserver le recrutement IENAC, reconnu pour sa qualité ;
- Consolider la cohérence de la reconnaissance des cadres et experts de la DGAC ;
- Homogénéiser la gestion statutaire des autres corps d'origine IESSA, IEEAC et des TSEEAC détenteurs de la 2ème qualification ;
- Préserver pour les agents IESSA l'accès à la licence ESARR 5 ;
- Dynamiser la polyvalence fonctionnelle des techniciens supérieurs et réfléchir à un corps de débouché pour le segment de carrière supérieure des TSEEAC par le biais d'une sélection professionnelle modernisée et amplifiée ;
- Refonder, le cas échéant, et en conséquence, les filières de formation initiale à l'ENAC.
- Préserver et mieux identifier la filière professionnelle « système opérationnel ».
- Assurer une reconnaissance sur le plan indiciaire
- Améliorer les passerelles inter-corps (ex : IEEAC vers IPC, ...)

Si ce groupe de réflexion devait aboutir à la création d'un nouveau corps par suppression de corps, le choix individuel des agents pour intégrer ce nouveau statut devra être préservé.

Dans cette hypothèse les anciens corps et statuts seraient mis en extinction.

Pourquoi le travail sur les filières professionnelles était-il un préalable ?

Parce que le travail sur les statuts, surtout quand ces statuts sont fonctionnels comme à la DGAC, doit pouvoir être motivé par des similitudes dans les niveaux de responsabilité opérationnelle ou d'expertise ou d'encadrement exercée par des agents de différents corps. Ces similitudes permettront de s'affranchir provisoirement de la notion de corps et pourront justifier une reconnaissance en catégorie A de la fonction publique.

Les 15 filières professionnelles de la DGAC contiennent trois grandes catégories de fonctions : Les opérationnels (le contrôleur contrôlant, le contrôleur technique d'exploitation (CTE), etc.), les experts (l'inspecteur de surveillance, le concepteur de procédures, etc.) et les cadres.

Les deux dernières fonctions sont aujourd'hui entremêlées faute de reconnaître la spécificité de l'expert, si utile et stratégique dans la DGAC et il résulte de cette confusion une organisation « bricolée » où, pour reconnaître l'expert on crée à l'excès des fonctions de cadres qui induisent ou renforcent des systèmes indemnitaires hypercomplexes.

Le Groupe de réflexion a donc proposé plusieurs scénarii, dont celui qui correspond le mieux aux termes du protocole DGAC consiste à créer un nouveau corps de catégorie A à côté de celui, inchangé, des ICNA, et résultant de la fusion des corps des IEEAC et des IESSA, qui seraient soit déclarés en extinction, soit supprimés.

Seraient également intégrés dans ce nouveau corps les CTAC, sous condition d'ancienneté dans l'emploi.

En régime de croisière, ce nouveau corps serait accessible aux TSEEAC détachés dans le RTAC depuis un nombre d'années qui reste à préciser, et détenant une des fonctions listées pour l'accès au CTAC, un passage par le CTAC n'étant pas exclu.

Dans ce scénario, le nouveau corps de catégorie A serait alimenté par des filières de formation initiale ENAC bien identifiées de type IENAC et ingénieur ATSEP, mais le régime de croisière permettant un accès des CTAC reste à étudier.

La grille indiciaire servant de base de négociation pourrait être celle des IEEAC (durée des échelons et indices correspondants), mais le SATAAC UNSA a déjà averti la DGAC qu'il ne saurait se contenter d'une telle approche, l'ensemble des corps concernés devant être bénéficiaires ... y compris les IEEAC.

Par ailleurs, il serait préférable que tous les agents aient le sentiment de former un nouveau corps plutôt que de laisser penser aux IEEAC que d'autres agents sont intégrés dans le leur.

Du point de vue de la DGAC, ce corps pourrait être scindé en quatre grades, l'accès dans chacun d'eux se faisant par promotion selon un classement au mérite et/ou selon les fonctions occupées ou qualifications acquises.

- . Le premier grade ordinaire pourrait aller sensiblement jusqu'à l'indice 660 ;
- Le second jusqu'à 966 ;
- Le troisième jusqu'à 1015 ;
- Le quatrième jusqu'à HEA, l'accès étant soumis à la tenue d'un emploi (liste similaire à celle du corps des CUTAC+ conseillers).

Suite aux travaux du groupe de réflexion, la DGAC a prévu que le corps des IEEAC serait transféré en totalité et que la grille IEEAC pourrait être prise comme grille de base du nouveau corps.

Un dernier grade de type fonctionnel donnant accès aux indices HEA serait ajouté en sommet de grille.

Le corps des IESSA serait transféré, lui aussi, en totalité et les CTAC seraient intégrés dans ce nouveau corps après un détachement depuis un nombre d'années à définir, leur intégration s'opérant à indice égal ou immédiatement supérieur entre l'emploi de détachement (CTAC) et la grille indiciaire des futurs ICEAC.

Le SATAAC UNSA a indiqué que cette architecture ne le satisfaisait pas. En effet, nous ne voyons pas l'intérêt de créer un 3^e grade pour 50 points d'indice (le 2^e grade termine au 966 et le 3^e au 1015) et il nous semble plus simple et plus logique de faire terminer le second grade à l'indice 1015, le troisième et dernier grade culminant au HEA et étant de type « fonctionnel ».

Notre préférence va, de toute façon, vers une grille indiciaire entièrement nouvelle.

Le recrutement et la formation initiale à l'ENAC seraient organisés par filières professionnelles (électronique, transport aérien, systèmes NA, aéroports...), un tronc commun d'un an permettant de garantir une identité commune du corps et des possibilités de passerelles entre les différentes

filères. Par contre, le déroulement de carrière serait identique quelle que soit la filière professionnelle.

Une variante du scénario prévoit d'intégrer certains attachés (ayant tenu pendant au moins 5 ans un ou plusieurs postes correspondant à des métiers dont la technicité ou l'expertise est reconnue par une VAE). Le reclassement des attachés dans le corps s'effectuerait à indice égal ou immédiatement supérieur. Cette éventualité ne pose pas de problème au SATAc UNSA, mais la DGAC (et les OS !) doivent se souvenir que le texte du protocole ne mentionne pas les attachés, alors que les TSEEAC détenteurs de la 2^e qualification sont clairement cités.

Le point d'étape de ce dossier tient compte de la position des différents syndicats, certains brouillant les cartes en demandant d'y intégrer les ICNA alors que le syndicat majoritaire de ce corps y est farouchement opposé et que la DGAC a déjà précisé que pour elle, c'était exclu.

Ainsi, sous couvert d'une proposition (qui dans d'autres circonstances pourrait être intéressante), il s'agit bien d'une obstruction puisque ce scénario a très peu de chances d'aboutir.

Pour le SATAc UNSA, l'enjeu le plus important est bien de faire aboutir cette disposition protocolaire et de revenir au texte du protocole qui prévoit l'accès à ce nouveau corps des TSEEAC titulaires de la seconde qualification, ce qui n'est pas incongru vu le niveau de cet examen et vu le niveau des postes tenus aujourd'hui par des TSEEAC, sur des postes ouverts en concurrence avec les corps techniques de catégorie A.

Pour le SATAc UNSA, les points suivants doivent être traités :

Partie indiciaire :

- Il faut créer un corps attractif, dans lequel les agents ont la possibilité mais pas l'obligation d'entrer. Les corps des IEEAC et IESSA sont mis en extinction : les agents qui ne veulent pas y entrer conservent leur statut jusqu'à la retraite.
- Une nouvelle grille indiciaire doit être définie ainsi que les reclassements : chacun doit s'y retrouver.
- Ce corps doit être l'occasion de revaloriser nettement l'encadrement.
- Les fonctions d'expertise à partir d'un certain niveau doivent être étudiées.
- Le corps doit finir par un grade culminant au HEA, seules les fonctions d'encadrement ou d'expertise d'un certain niveau permettant d'y accéder.
- Le corps doit être fonctionnel puisque c'est le cas statutairement pour les IESSA et en pratique pour les TSEEAC.
- Les emplois fonctionnels doivent être redéfinis en fonction de la structure du nouveau corps et de la nouvelle grille indiciaire avec un rééquilibrage au sein de la DSAC.
- Un débouché pour les emplois de plus haut niveau doit être mis en place vers le HEB.
- Les recouvrements avec les IPC doivent être étudiés dans ce cadre.
- Le CTAC a un déroulement de carrière d'emploi fonctionnel : les TSEEAC ont donc une perspective (durée des échelons, temps pour atteindre l'indice terminal) qu'ils doivent retrouver dans le nouveau corps au moyen d'un reclassement particulier.
- Si le CTAC doit disparaître, il faut discuter en parallèle d'une évolution du RTAC.

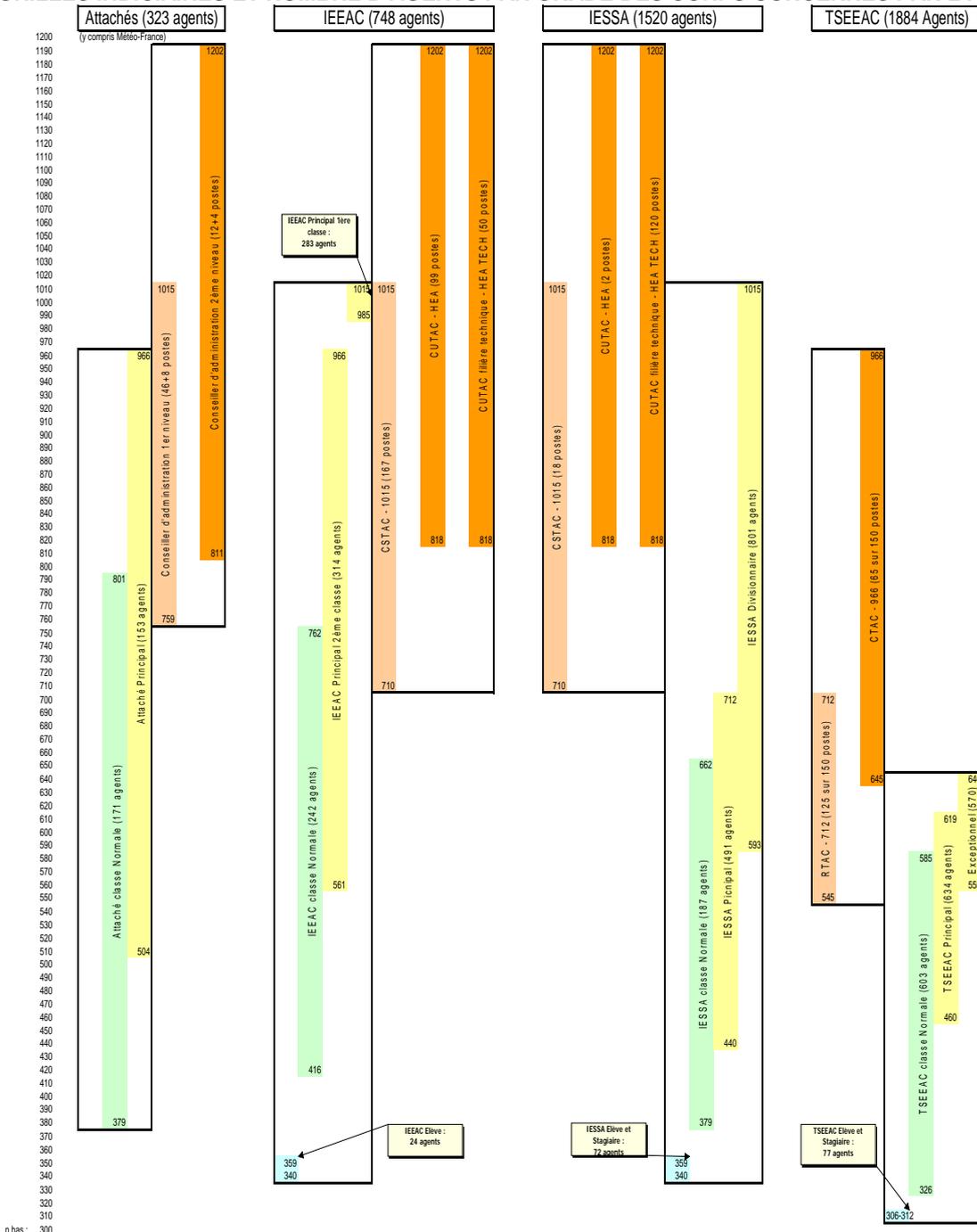
Partie indemnitaire :

- Un système indemnitaire doit être mis en place pour les cadres et se substituer à tout autre, intégralement (voir plus bas). De cette manière et en le mettant au-dessus des autres, il n'y aura plus de double système (celui d'origine (EVS) et celui du nouveau corps (RSI)) et personne n'aura plus intérêt à revenir en arrière.
- Les niveaux de RSI ne sont pas assez nombreux et surtout, les fonctions ne sont pas assez génériques (Le RSI démarre faiblement et est très rapidement plafonné).

Le SATAc UNSA propose, pour la partie indemnitaire :

- 8 niveaux (6 actuellement) de RSI qui ne tiennent pas compte des agents en poste.
- un niveau type EVS pour les agents en début de carrière qui évite aux jeunes cadres d'être moins bien payés que leurs agents puisque leur indemnitaire est basé sur un pourcentage de leur indice (faible au début).
- des écarts plus marqués et plus réguliers entre les différents niveaux.
- la suppression du plafonnement.
- le maintien des modulations (+/- 20%).
- Ce système doit être exclusif de tout autre et réservé aux agents de ce corps : Clairement, il doit être exclusif de l'ISQ, seule façon de revaloriser l'encadrement hors contrôle.

GRILLES INDICIAIRES ET NOMBRE D'AGENTS PAR GRADE DES CORPS CONCERNES PAR L'ICEAC



CHANGEMENT DE STATUT DU SATAc UNSA

LES EVOLUTIONS DU CORPS DES TSEEAC

Depuis 1997, le SATAc UNSA a travaillé sans relâche pour que les TSEEAC puissent accéder à des postes d'encadrement.

Proposés dans un premier temps à la CAP suivante parmi les postes n'ayant pas suscité de candidature chez les IEEAC, la satisfaction des chefs de services, la disponibilité et les compétences des TSEEAC sur ces postes, et l'opiniâtreté du SATAc UNSA ont permis d'obtenir qu'ils soient proposés aux TSEEAC dès la première ouverture dans certains cas.

Bien sûr, cette évolution ne s'est pas faite en un jour et les oppositions ont été nombreuses : Les autres OS qui trouvaient confortable l'ancienne situation, mais aussi les chefs de services rétrogrades qui trouvaient « dévalorisant » pour eux d'avoir des cadres TSEEAC, ou encore certains IEEAC qui considéraient anormal qu'un catégorie B exerce les mêmes fonctions qu'eux (quand bien même ils donnaient toute satisfaction).

Au fil des protocoles, le SATAc UNSA s'est battu pour que les TSEEAC soient reconnus sur ces postes : ouverture conjointe avec les IEEAC dès la première parution, officialisation d'une liste de domaines et de niveaux rendant cette ouverture systématiquement obligatoire, CAP spécifique pour les postes à recouvrement, accès au RSI, emploi fonctionnel de niveau catégorie A, etc.

Le dernier protocole va plus loin puisqu'il prévoit d'étudier la création d'un corps issu de la fusion des IEEAC et des TSEEAC détenant la deuxième qualification statutaire, Le corps des Ingénieurs, Cadres et Experts de l'Aviation Civile (les ICEAC).

CONCURRENCE ET CONVERGENCE TOUT A LA FOIS

C'est ainsi que les TSEEAC se sont retrouvés en concurrence sur ce type de postes mais également soumis à des contraintes identiques pour certaines.

Chacun a pu constater que les différents corps de la DGAC ont évolué de façon notable depuis le début des années 90.

Il en est pourtant un qui n'a pas avancé : le corps des IEEAC !!!

Les ouvriers cherchent à se positionner sur le bas du corps des TSEEAC, les TSEEAC, les ICNA et les IESSA sur des postes IEEAC et même IPC et les IEEAC font preuve d'une inaction surprenante.

On pourrait passer sur ce sujet en considérant qu'il s'agit d'un problème qui ne nous concerne pas, mais il n'en est rien : Les TSEEAC sont concernés.

En effet, les TSEEAC qui se retrouvent experts dans un service ou cadre dans un autre ont des situations qui ne peuvent être déconnectées de celle des IEEAC.

A titre d'exemple récent, sur le dossier de la réforme des grilles EVS et RSI, le SATAc UNSA a fait valoir seul, un décrochage anormal tant dans le niveau des primes d'exploitation entre la DSNA et la DSAC que dans les possibilités d'accès aux emplois fonctionnel.

Nous sommes intervenus au plus haut niveau pour faire monter d'un niveau les chefs de subdivision et les chefs de division.

Nous avons tenté de faire valoir d'autres évolutions mais, dans le contexte difficile que nous traversons sur le plan économique et étant seuls à évoquer ce sujet, nous n'avons pas obtenu satisfaction ... pour le moment.

Bien sûr, le SNICAC a profité de son positionnement chez les IEEAC pour s'approprier cette évolution mais personne n'est dupe, surtout connaissant l'immobilisme du SNICAC.

UNE EVOLUTION DES STATUTS DU SATAC UNSA RENDUE NECESSAIRE

Les discussions, issues du protocole DGAC 2006-2009, se poursuivent pour la création d'un corps de cadres (ICEAC).

Dans ce contexte, les TSEEAC occupant des fonctions de cadres seront intégrés dans ce nouveau corps ... et ne pourraient plus statutairement rester adhérents au SATAC UNSA.

Le nombre d'agents concernés étant important et ceux-ci ne désirant pas changer de syndicat, il était donc nécessaire de modifier nos statuts dans ce sens et l'assemblée générale de mars 2009 a entériné, **par un vote à l'unanimité**, cette réforme. La modification des statuts a été validée par l'UNSA cet été.

Le Bureau National du SATAC UNSA se devait de réagir et de prévoir les conséquences que pourrait avoir la création d'un corps d'encadrement (le corps des Ingénieurs Cadres et Experts de l'Aviation Civile) actuellement examinée par un GT issu du protocole de 2006.

Parallèlement, depuis plusieurs années, nombre de TSEEAC quittaient le SATAC à regret suite à leur réussite à l'examen professionnel IEEAC et cette évolution de nos statuts leur permettra de revenir vers le SATAC UNSA.

- **Faisant le constat de la perpétuelle dévalorisation des cadres au profit de l'exploitation**
 - **Faisant le constat d'un RSI inique, personnalisé à l'extrême (on pourrait souvent lire des noms au lieu de fonctions) et non valorisant**
 - **Confronté à un déséquilibre dans les débouchés entre les différents corps mais aussi entre les différents services**
 - **Constatant l'absence des autres OS mais surtout celle du SNICAC dans la construction de la DSAC (alors que les IEEAC constituent la population la plus nombreuse après les TSEEAC)**
 - **Fort d'un nombre de cadres de plus en plus important chez les TSEEAC**
 - **Prenant en compte la prochaine création d'un nouveau corps de cadres et experts**
- LE SATAC A DECIDE D'ELARGIR SON CHAMP DE SYNDICALISATION ET DE COUVRIR L'ENSEMBLE DES CADRES, HORS IEISSA ET ICNA.**

LES REACTIONS HABITUELLES DES AUTRES OS

Evidemment, certains racontent (la CGT en tête) que les statuts du SATAC ont été modifiés au bénéfice de quelques uns ??... Mais pour bénéficier de quel avantage ? En fait, comme d'habitude, ils ne font que tenter de diviser les TSEEAC ... pour mieux servir leurs intérêts à eux ... et ils ne sont pas TSEEAC.

La CGT oublie que le SATAC UNSA fonctionne selon des règles démocratiques et que l'assemblée générale –qui a voté cette réforme à l'unanimité après de longs débats le sujet suscitant de légitimes questions- rassemble (présents ou représentés) plus de la moitié des adhérents.

Au SATAC UNSA, les décisions ne sont pas prises par quelques uns.

Le Bureau National aurait, par contre, été totalement irresponsable de ne pas prévoir l'avenir et de mettre le SATAC UNSA en situation de ne plus pouvoir fonctionner.

Mais, nous comprenons que la CGT aurait préféré que nous nous trouvions dans une impasse ... pour leur laisser le champ libre.

ATYPISME DU CORPS DES TSEEAC

Dans le même temps et sans lien de cause à effet ou de subordination avec cette évolution, Le SATAC UNSA travaille à la reconnaissance de l'atypisme du corps des TSEEAC et œuvre à un repositionnement en catégorie A dans le cadre de la réforme des différentes catégories de la Fonction Publique.

Ce changement statutaire va dans le même sens.

LES OBJECTIFS DU SATAC UNSA

Le SATAC souhaite obtenir une véritable reconnaissance de la fonction de cadre au travers d'une revalorisation des rémunérations notamment en comparaison avec l'exploitation et de débouchés accrus.

Toutes les fonctions doivent être prises en compte mais l'encadrement de personnels doit être clairement valorisé.

Ces débouchés concernent 2 points :

- il n'est pas normal que sur les mêmes niveaux de poste, certains agents aient accès à des emplois fonctionnels et d'autres non. Un rééquilibrage doit être opéré.
- **pour ce qui concerne le nouveau corps, si les autres corps ont pu progresser en termes d'accès à certains postes à responsabilité supérieurs, il serait normal que le recouvrement avec les IPC soit plus étendu. Une liste de postes doit être établie pour être systématiquement ouverts conjointement avec de réelles possibilités d'y accéder.**

Sur le plan indemnitaire, le RSI doit comporter davantage de niveaux (8 ou 9) et avoir une progression plus régulière. **MAIS SURTOUT, il doit être très nettement revalorisé de sorte que quand un agent y bascule, il n'ait plus jamais d'intérêt à en sortir.**

Ce principe vaut pour le nouveau régime indemnitaire qui doit remplacer les systèmes actuels cause obsolescence du décret de 1970 sur les primes.

DSAC ET EUROPE

En ce qui concerne la DSAC, la construction se poursuit mais pas assez vite à notre sens : ce service doit prendre toute la mesure de sa qualité de SCN et perdre tout complexe vis-à-vis de sa jeunesse et de quoi que ce soit d'autre.

La surveillance continue, voire la tutelle du Cabinet du Directeur Général, devrait être cantonnée, à présent, aux seuls domaines liés aux tâches régaliennes.

Les tâches liées aux métiers spécifiques de la DSAC doivent quant à elles être gérées comme dans un véritable Service à Compétence National.

Il est vital qu'il s'organise pour gérer au mieux les relations entre son échelon central et les directions inter régionales dans un sens bidirectionnel : les DSAC IR doivent tout à la fois recevoir des consignes

identiques et claires de l'échelon central mais aussi être consultées pour toutes questions de fonctionnement ou d'organisation.

En effet, les réorganisations ne sont, semble-t-il, pas terminées et l'appétit du SNIA n'est pas sans conséquence sur l'activité de la DSAC : **La DSAC doit se faire respecter et défendre ses personnels.**

La démarche qualité doit être effectivement lancée et une échéance claire et proche doit être fixée pour l'acquisition de la certification.

Sur le plan européen, la France (donc la DSAC) doit être actrice : des démarches doivent être entamées sans délai pour construire des partenariats : équipes d'audit mixtes, échanges croisés sur les méthodes de travail, recherches d'une certaine harmonisation, prestation de formation mais aussi de certification ou d'homologation à destination des pays qui le souhaitent ...

Les personnels de la DSAC doivent voir leurs compétences officialisées et formalisées par l'octroi d'une licence qui pourra comporter des mentions en fonction du profil et des qualifications de l'agent. Si cette licence peut n'être que française dans un premier temps, la formalisation des parcours professionnels, la garantie de compétence qu'elle apportera aux agents et aux usagers pourraient bien inspirer d'autres pays, surtout si la DSAC « vend » cette idée lors des échanges évoqués plus haut.

L'AESA a, elle aussi, un appétit d'ogre et la DSAC ne doit attendre ni d'être grignotée de l'intérieur, ni dévorée de l'extérieur : elle se doit de réagir.

Le rôle de l'EASA doit être clairement établi : Elle doit être chargée de l'élaboration de la réglementation, mais en concertation avec les Autorités de surveillance (qui auraient tout intérêt à s'organiser), et uniquement à ce rôle pour lequel elle a été créé.