

L'ESSENTIEL TSEEAC



La référence pour tous les TSEEAC

Version DSAC 02/04/2026

ECOUTER

DEFENDRE

INFORMER

SOMMAIRE

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	1
INTRODUCTION	3
SITE INTERNET.....	3
TELEGRAMMES.....	3
GUIDE DU TSEEAC.....	4
MAILING.....	4
SUGGESTION.....	4
MOT DE LA SECRETAIRE GENERALE	5
COMPOSITION DU BUREAU NATIONAL ET DU CONSEIL NATIONAL	6
MEMBRES DU BUREAU NATIONAL.....	6
MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL.....	7
QU'EST-CE QUE L'UTCAC ?	8
UN SYNDICAT AUTONOME.....	8
REPRESENTATIVITE.....	8
EVOLUTION.....	8
COMMENT FONCTIONNE L'UTCAC ?.....	8
QU'A APPORTE L'ADHESION DU SYNDICAT A L'UNSA ?.....	9
ET L'UNSA DANS LA DGAC ?.....	9
RESOLUTION DU CONGRES 2026	10
HISTORIQUE	12
LES ORIGINES DU CORPS ET DU SYNDICAT.....	12
LES PREMIERES EVOLUTIONS.....	12
LES DERNIERES ANNEES.....	13
LE DERNIER PROTOCLE ET L'AVENIR DES TSEEAC.....	14
REPARTITION DES TSEEAC	16
LES EFFECTIFS TSEEAC.....	16
REPARTITION PAR DOMAINES ET METIERS.....	16
REPARTITION GEOGRAPHIQUE.....	18
REPARTITION DES TSEEAC PAR « SERVICES ».....	19
LE DEROULE DE CARRIERE	22
LE RECRUTEMENT.....	22
L'AVANCEMENT.....	22
LES QUALIFICATIONS.....	23
LES DETACHEMENTS SUR DES EMPLOIS FONCTIONNELS.....	23
LA MOBILITE DE CARRIERE.....	25
LE TEMPS PARTIEL.....	26
LA REMUNERATION	27
LE TRAITEMENT INDICIAIRE (101000 TRAITEMENT BRUT)	28
GRILLE TRAITEMENT INDICIAIRE DES TSEEAC :.....	28
LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) (101070 TRAITEMENT BRUT N.B.I.).....	28
GRILLE TRAITEMENT INDICIAIRE EN DETACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL :.....	29
LES COMPLEMENTS INDEMNITAIRES PARTICULIERS	30
L'INDEMNITE DE RESIDENCE (IR) (102000 INDEMNITE DE RESIDENCE).....	30
LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) (104000 SUPP FAMILIAL TRAITEMENT).....	30
L'INDEMNITE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL (ITDT) (200039 REMBT DOMICILE-TRAVAIL).....	30
LE FORFAIT MOBILITE DURABLE (FMD) (200041 FOR. MOBILITES DURABLES).....	31
LE FORFAIT TELETRAVAIL (200042 FORFAIT TELETRAVAIL).....	31

L'INDEMNITE FORFAITAIRE D'ASTREINTE (IFA) (200667 REM. DES ASTREINTES)	31
LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (201480 GARANTIE POUVOIR D'ACHAT)	31
L'INDEMNITE DE COMPENSATION DE LA HAUSSE DE LA CSG (202206 ou 202209 IND. COMPENSATRICE CSG)	32
LA PARTICIPATION A LA PSC (202354 PARTICIPATION A LA PSC).....	32
LA PRIME PARTAGE PERFORMANCE (PPP) (202485 PR. PARTAGE PERFORMANCE).....	32
LES PRIMES RIST.....	33
LES PRIMES RIST DITE « RIST COMMUNES ».....	34
LA PART LIEE A L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (PEP 201959 RIST PART EXPER. PROF.)	34
AUTRES PRIMES RIST COMMUNES	35
LES PRIMES RIST DITE « RIST PARTICULIERES »	36
FICHE DSAC.....	37
LES RETENUES	40
VIE SYNDICALE A LA DGAC.....	42
LES ACTEURS DE LA VIE SYNDICALE	42
LIEUX DE DIALOGUE SOCIAL : INSTANCES PARITAIRES ET AUTRES.....	42
LES PROTOCOLES DGAC	43
ADHESION A L'UTCAC.....	44
BULLETIN D'ADHESION.....	44
MONTANT DE LA COTISATION	44
MODE DE PAIEMENT	44

INTRODUCTION

L'objet de cette plaquette est de vous présenter le corps des « Techniciens Supérieurs des Études et de l'Exploitation de l'Aviation Civile » (TSEEAC) et son syndicat autonome, **l'Union des Techniciens supérieurs & Cadres de l'Aviation Civile (UTCAC)**.

Une nouvelle formule de cette plaquette a été mise en place. Au-delà de l'intégration des nombreuses évolutions de ces derniers mois et celles envisagées à court terme, elle se veut plus détaillée, dynamique et structurée afin d'être au plus proche des interrogations et préoccupations des agents.



Cette plaquette est offerte par l'UTCAC à tout TSEEAC.

En complément de cette documentation, **l'UTCAC** diffuse une information aussi complète que possible à destination des TSEEAC :

SITE INTERNET

- <http://www.utcac.fr>, notre site internet qui vous permet d'accéder :
 - À une grande partie d'un fonds documentaire
 - À une information générale tenue à jour sur les dossiers en cours, les CAP, etc.
 - À un espace réservé (si vous êtes adhérent).



Visitez le site internet de l'UTCAC

TELEGRAMMES

Le **télégramme**, adressé par courriel à tous les TSEEAC en ayant fait la demande, vous permet de prendre connaissance, sous forme synthétique, quasiment en temps réel, des sujets qui concernent les TSEEAC et la DGAC.



Lisez le Télégramme de l'UTCAC



The image shows a screenshot of the 'Le Télégramme' newsletter from UTCAC. The header includes the UTCAC logo, the title 'Le TÉLÉGRAMME', and the slogan 'ÉCOUTER · DÉFENDRE · INFORMER'. The main content features several articles with headlines such as 'Faire évoluer le contrôle d'aérodrome ?... Jamais !', 'GTP aérodromes F & G : immobilisme permanent !', and '1er épisode : interface Montpellier-Béziers'. The newsletter is dated 'N° 2023-008 - Jeudi 23 mars 2023'.

GUIDE DU TSEEAC

Le Guide du TSEEAC contient l'ensemble des textes relatifs à la carrière, la formation, les rémunérations, les horaires, les congés, la vie syndicale, etc. Une édition électronique du guide est mise à disposition des adhérents de l'UTCAC. Il fait l'objet actuellement d'un travail de restructuration.



Guide du TSEEAC électronique



MAILING

Pour être complet au sujet de la diffusion de l'information, signalons enfin que l'UTCAC diffuse à ses adhérents des informations complémentaires par **mailing**.

SUGGESTION

Pour toute interrogation ou suggestion quant au contenu ou à la forme de cette plaquette, vous pouvez contacter le Bureau National de l'UTCAC à l'adresse ci-dessous :

bn.utcac@unsa.aero

Avec, dans la mesure du possible, en objet «ESSENTIEL COMMENTAIRES »

Bonne lecture !

MOT DE LA SECRETAIRE GENERALE

Cet « Essentiel TSEEAC », mis à disposition par l'UNSA UTCAC, syndicat majoritaire des TSEEAC, est destiné à accompagner TOUS les TSEEAC tout au long de leur carrière.

Il s'agit en effet d'un document qui s'adresse aussi bien aux jeunes TSEEAC qui découvrent les incroyables opportunités qu'offrent ce corps, qu'à des TSEEAC plus expérimentés qui veulent pouvoir réaliser des choix de carrière de manière éclairée.

Vous trouverez dans ce livret une partie très volumineuse traitant du calcul des rémunérations qui s'avère relativement complexe. En effet, cet « Essentiel TSEEAC » offre, notamment, une vision exhaustive de toutes les primes que les TSEEAC peuvent percevoir.

Tout ceci est le reflet de la lutte de l'UNSA UTCAC (anciennement SATAC) depuis presque 40 ans.

Forte de cet héritage, une nouvelle équipe s'est organisée et s'est structurée pour continuer à faire progresser le corps des TSEEAC.

Les TSEEAC exercent des missions variées, valorisantes, qui nécessitent une grande expertise et une prise de responsabilités. Ils sont indispensables au bon fonctionnement de la DGAC et l'UNSA UTCAC répondra toujours présent pour les défendre.

J'espère sincèrement que cet « Essentiel TSEEAC » vous donnera envie d'en savoir plus sur l'action syndicale menée par l'UNSA-UTCAC et vous motivera à nous rejoindre. Nous avons besoin de vous pour continuer à promouvoir le corps des TSEEAC et pour vous défendre.

L'avenir du corps des TSEEAC vous appartient et votre soutien est primordial.

Rejoignez-nous : <https://www.utcac.fr/adherer/>

Hauteclaire SIMONET
Secrétaire Générale de l'UNSA-UTCAC



COMPOSITION DU BUREAU NATIONAL ET DU CONSEIL NATIONAL

MEMBRES DU BUREAU NATIONAL

	<u>Secrétaire Générale</u> Hauteclaire SIMONET	DSACO/DIR- Aéroport Brest-Bretagne – CS 20 301 Guipavas – 29 806 Brest Cedex 9 Tél : 02 98 32 02 66 – Mobile : 06 11 52 96 60 Courriel : hauteclaire.simonet@unsa.aero
	<u>Secrétaire Général adjoint</u> Alain BELLIARD	DSAC EC – Aéroport International de Strasbourg-Entzheim – 67 836 Tanneries Cedex Courriel : alain.belliard@unsa.aero
	<u>Secrétaire National, trésorier adjoint</u> Yves VERGER	SIA – 8 avenue Roland Garros – BP 40 245 – 33 698 Mérignac Cedex Tél : 05 57 92 56 30 – Mobile : 06 23 75 03 84 Courriel : yves.verger@unsa.aero
	<u>Secrétaire National en charge des IEEAC et trésorier</u> Éric OMNÈS	STAC – 9 avenue du Dr Maurice Grynfolgel – BP 53 735 – 31 037 Toulouse Cedex Tél : 01 49 56 83 09 Courriel : eric.omnes@unsa.aero
	<u>Secrétaire Nationale chargée de l'info</u> Françoise GRAIGNIC	CRNA-O – CS 80013 – 29470 Loperhet Tél : 02 98 37 34 18 Courriel : francoise.graignic@unsa.aero
	<u>Secrétaire National</u> Arnaud BORD	DSAC-CE – 210 rue d'Allemagne – 69125 Lyon Saint-Exupéry Aéroport Tél : 04 26 72 68 68 – Mobile : 07 62 19 09 86 Courriel : arnaud.bord@unsa.aero
	<u>Secrétaire National</u> Pierre DUTHEIL	SIA – 8 avenue Roland Garros – BP 40 245 – 33 698 Mérignac Cedex Tél : 05 57 92 57 93 Courriel : pierre.dutheil@unsa.aero
	<u>Secrétaire National</u> Bruno GARNIER	ÉNAC - 7, avenue Édouard Belin – 31 400 Toulouse Tél : 05 62 17 46 85 – Mobile : 06 23 98 26 28 Courriel : bruno.garnier@unsa.aero
	<u>Secrétaire Nationale en charge des ATTAC</u> Pascale ROBERT	SG – 50 rue Henry Farman – 75 720 Paris Cedex 15 Tél : 01 58 09 39 06 Courriel : pascale.robert@unsa.aero
	<u>Secrétaire National</u> Thierry VERNET	SNA-RP Tél : 01 74 37 86 61 – Mobile : 06 51 07 76 47 Courriel : thierry.vernet@unsa.aero

MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL

	DSAC-NE Thierry ADRIAN	Courriel : thierry.adrian@unsa.aero Tél : 03 88 59 94 45 – Mobile : 07 71 35 55 53
	DTI Daniel ALLAIN	Courriel : daniel.allain@unsa.aero Tél : 01 49 56 83 10 – Mobile : 06 71 15 88 11
	DSAC-N Dany ATHANASE	Courriel : dany.athanase@unsa.aero Tél : 01 69 57 77 27 – Mobile : 06 87 28 24 83
	SNA-SSE Bernard BARRAQUE	Courriel : bernard.barraque@unsa.aero Tél : 04 42 31 15 29 – Mobile : 06 01 47 20 11
	DSAC/EC Julia BON	Courriel : julia.bon@unsa.aero Mobile : 06 58 50 66 44
	SG/SDF Catherine DOUAN	Courriel : catherine.douan@unsa.aero Tél : 01 58 09 38 40
	DSAC-AG Didier EBERHARDT	Courriel : didier.eberhardt@unsa.aero didier.eberhardt@aviation-civile.gouv.fr Tél : (+ 596) 5 96 30 23 04 – Mobile : (+ 596) 6 96 84 23 28
	DSAC-OI Cédrick GRONDIN	Courriel : cedrick.grondin@unsa.aero Tél : +262 2 62 72 87 27 – Mobile : +262 6 92 88 22 86
	ENAC Vincent JEGOUREL	Courriel : vincent.jegourel@unsa.aero Tél : 05 62 14 78 02
	DSAC-SE Thierry LE VERRIER	Courriel : thierry.le-verrier@unsa.aero Mobile : 06 26 73 34 73
	Retraité Christian MALGARINI	Courriel : christian.malgarini@unsa.aero Mobile : 06 09 02 19 73
	SIA Alain MARTY	Courriel : alain.marty@unsa.aero Tél : 05 57 92 57 90
	DSAC-O Marie-Laure MITHOUARD	Courriel : marie-laure.mithouard@unsa.aero Tél : 02 28 00 24 81 – Mobile : 06 61 29 15 07
	SNA-N Guillaume SCHUH	Courriel : guillaume.schuh@unsa.aero Tél : 03 20 16 49 10

QU'EST-CE QUE L'UTCAC ?

UN SYNDICAT AUTONOME

L'UTCAC est le syndicat autonome des Techniciens supérieurs (TSEEAC) et des cadres (IEEAC et Attachés) de la DGAC. C'est un syndicat autonome apolitique dont le seul objet est la défense des intérêts des TSEEAC, des IEEAC et des Attachés.

Outre la défense des intérêts personnels de ses adhérents (promotion, mutation, litiges avec l'administration...) son but est de veiller à ce que les intérêts de l'ensemble des TSEEAC et des cadres (hors ICNA et IESSA, qui sont dans le champ de syndicalisation de l'UNSA ICNA et de l'UNSA IESSA) soient préservés.

L'UTCAC se bat depuis toujours pour la reconnaissance de la technicité et des responsabilités de plus en plus importantes que les TSEEAC exercent. Depuis plus récemment, l'UTCAC s'attache à défendre et relancer une dynamique d'avenir pour les IEEAC, menacés à force d'inaction de leur syndicat professionnel. Pour les Attachés, l'UTCAC s'efforce de faire reconnaître la spécificité aviation civile pour nombre d'entre eux, voire la technicité particulière de certaines fonctions.

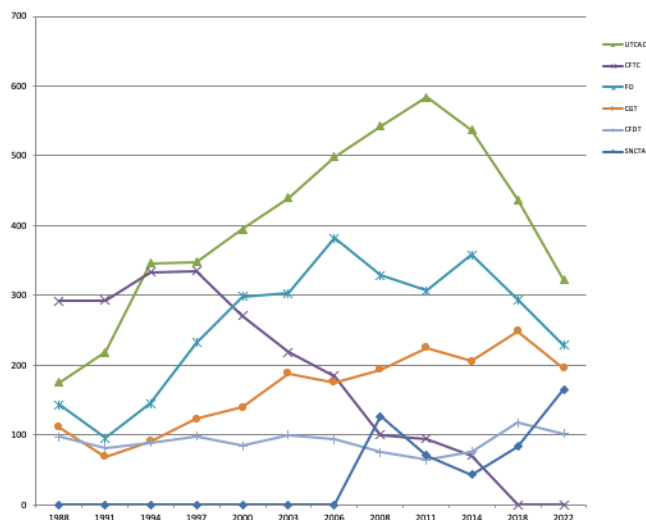
REPRESENTATIVITE

Au-delà des chiffres, toujours en progression, l'UTCAC a toujours été l'interlocuteur de la DGAC en ce qui concerne les TAC, les TEEAC puis les TSEEAC. Aujourd'hui, il est aussi l'interlocuteur de l'Administration pour les IEEAC et les Attachés.

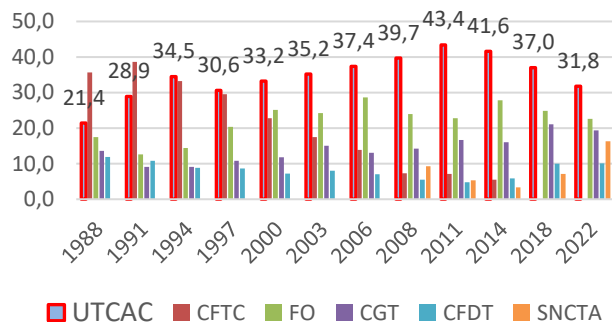
Sa représentativité a suivi son activité et il est devenu, tout naturellement, le syndicat majoritaire chez les TEEAC en 1994 et n'a cessé de progresser depuis, distançant un peu plus les autres syndicats à chaque élection.

EVOLUTION

Depuis les premières élections auxquelles il a participé, en 1988, soit un an après sa création, l'UTCAC a conquis la place de syndicat majoritaire en 1994 et l'a conservée, à chaque élection.



Elections TSEEAC (en %)



COMMENT FONCTIONNE L'UTCAC ?

L'UTCAC est administrée par un **Bureau National** (BN) qui peut comporter 10 membres maximum élus parmi les membres du Conseil National (CN). Les membres du BN sont chargés d'appliquer la politique décidée en assemblée générale au cours de laquelle tous les adhérents peuvent s'exprimer. Les membres du CN sont élus en assemblée générale pour une durée de trois ans. Le CN essaie d'être représentatif de la diversité des corps (emplois, grades, régions...).

Afin d'être plus proche du terrain et des TSEEAC, l'UTCAC s'appuie sur des **représentants régionaux**. Ceux-ci font le lien entre les adhérents et le CN et traitent des problèmes locaux ou régionaux.

QU'A APPORTE L'ADHESION DU SYNDICAT A L'UNSA ?

L'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) a été créée en 1993 et, après un développement rapide, constitue, aujourd'hui, la 3^{ème} organisation syndicale en France.

En adhérant à l'UNSA en tout début d'année 2000, le syndicat s'est donné les moyens d'être représenté (voire présent selon les ordres du jour) dans des instances auxquelles il n'accédait pas avant (Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), Comité Spécial d'Administration Ministériel (CSAM/M...)).

L'UTCAC, par cette démarche, a confirmé son attachement à l'autonomie mais a voulu pouvoir prendre part à d'autres instances, afin de faire entendre la voix des agents qu'il représente à tous les niveaux.

L'UNSA est indépendante des partis politiques, des pouvoirs économiques et des religions.

Enfin, notre participation à l'UNSA permet, d'une part d'être mieux informés et, d'autre part, de participer aux débats nationaux (système de retraite, Aménagement et Réduction du Temps de Travail...), et d'y faire valoir le point de vue des personnels que nous représentons.

ET L'UNSA DANS LA DGAC ?

L'UNSA dans la DGAC comporte désormais quatre branches :

- UNSA Administratifs (créée en 2014)
- UNSA ICNA (créée en 2009)
- UNSA IESSA
- UTCAC

Elles se sont réunies, au sein de la fédération UNSA Développement Durable, en une Union de syndicats : l'UNSA Aviation Civile.

Depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2022, l'UNSA Aviation Civile est la 3^{ème} force syndicale de la DGAC, le 3^{ème} syndicat au sein de la DSNA, le 1^{er} au sein de la DSAC.

L'UNSA aviation civile siège en CSA/DGAC, CSA/DSAC et CSA/DSNA.

RESOLUTION DU CONGRES 2026

L'UTCAC poursuivra la **défense** des intérêts professionnels, matériels et moraux des TSEEAC, Attachés et IEEAC, et des agents contractuels exerçant des fonctions analogues, avec pour objectif de pérenniser et de développer l'activité de tous les services de la DGAC.

L'UTCAC n'a pas signé le protocole DGAC 2023-2027 qui déséquilibrait le corps des TSEEAC avec la création du corps unique de contrôleurs, était vecteur d'inégalités notamment pour les CTE, les enseignants ENAC, mais aussi pour les Attachés et les détenteurs de licences DSNA qui sont très largement sous-évaluées. De plus, ce protocole, ne contenait pas suffisamment de garanties pour les contrôleurs TSEEAC et prévoyait la fermeture d'un nombre important de tours TSEEAC, sans pour autant en donner la liste.

D'ailleurs, depuis cette signature, dans leurs différentes publications, certaines organisations syndicales signataires ont dénoncé des mesures injustes.

A ce jour, seules les listes A (terrains passant ICNA tour) et 1 (terrains dont la tour TSEEAC ferme) ont été publiées. Les listes suivantes qui devaient être publiées fin mars 2026 ne le seront pas avant l'été... et qui sait ? Peut-être bien plus tard encore. Cette annonce a été faite en CSA DGAC du 19 mars 2026.

Notre administration prend enfin conscience que, pour mener à bien une réforme territoriale d'ampleur, il est nécessaire d'avoir au préalable le consentement des élus locaux et que les aéroports ne préfèrent pas les agents AFIS aux contrôleurs TSEEAC, nous le savions et l'avions dit !

Ce retour à la réalité est bien trop tardif et, encore une fois, ce sont les TSEEAC qui en paient les conséquences ! Les collègues contrôleurs TSEEAC ne peuvent plus être maintenus dans l'attente concernant leur carrière et leur vie personnelle. De plus, la formation GSEA va dès septembre 2027 arrêter de former au contrôle. Les BO risquent de se réduire à peau de chagrin car il n'y aura plus d'alimentation via les sorties d'école et ce sont là encore les contrôleurs TSEEAC qui paieront la note par des conditions de travail dégradées.

L'UTCAC défendra l'arrêt de toute nouvelle fermeture de tours TSEEAC et le maintien de la formation contrôle dans le cursus GSEA. L'argument principal pour la mise en œuvre du corps unique étant l'âge de départ en retraite différent entre ICNA et TSEEAC contrôleurs, l'UTCAC défendra la retraite à 59 ans pour tous les contrôleurs, TSEEAC comme ICNA, puisque le principe de reprise des années de contrôle TSEEAC est désormais accepté pour le calcul de l'ATC.

La refonte du statut TSEEAC rendue nécessaire par la suppression de la 1ère qualification et de l'obligation de passer 4 ans dans le RTAC pour accéder au CTAC constitue une occasion unique de création d'un **statut spécial** permettant d'instaurer cet aspect « service actif ».

Cette réforme statutaire doit également permettre de créer, en haut du corps, un **Grade à Accès Fonctionnel (GRAF)**, que l'UTCAC demande depuis janvier 2016, permettant de sécuriser les indices détenus par les TSEEAC en fin de carrière par rapport à la situation actuelle où ces indices sont liés à un détachement dans un emploi fonctionnel et de reconnaître le niveau des fonctions exercées par les TSEEAC.

Les derniers résultats du baromètre social sont très préoccupants notamment à la DSNA où les notes liées à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail font une chute vertigineuse. Ces résultats ne sont pas une surprise. Les résultats de la DSAC pointent la **charge de travail élevée et la pression temporelle**. La DSNA est encore dans le déni puisqu'il ne s'agirait, selon elle, que « d'une appréciation » et non de faits établis. L'UTCAC continuera à œuvrer au sein des différentes instances, de la DSNA et de la DSAC notamment, pour que ces problématiques soient réellement prises au sérieux.

L'UTCAC :

- Continuera à tenir sa place au sein des Groupes de Travail prévus par le protocole, ouverts aux Organisations Syndicales siégeant au CSA DGAC.
- Participera activement à la défense des statuts des personnels et agira pour préserver l'unité et l'avenir de l'ensemble des directions et des services de la DGAC au sein de la Fonction publique de l'État et s'opposera à leur démantèlement.
- Veillera à l'augmentation de l'attractivité du corps des TSEEAC et de sa visibilité afin de redresser la courbe du nombre de candidatures au concours externe.
- Continuera d'œuvrer à l'amélioration sensible du taux de remplacement au moment du départ en retraite pour tous les personnels, notamment par la création d'un mécanisme d'atténuation prévoyant le versement d'une allocation temporaire de complément retraite avec création d'un fond spécifique garanti par l'État, au profit de TOUS les personnels de la DGAC.
- Continuera de demander la généralisation de la semaine en 4 jours pour les agents en horaire de bureau qui le souhaitent.

L'UTCAC se fixe comme objectifs prioritaires :

- D'accompagner tous les collègues qui ont besoin d'aide personnelle notamment face à des cas de harcèlement.
- D'accompagner les contrôleurs TSEEAC maintenus dans l'incertitude.
- D'intervenir pour que la surveillance de l'assistance en escale par la DSAC ne pèse pas démesurément sur les inspecteurs de surveillance DSAC ou les CTE déjà surchargés.
- D'accompagner le SIA qui va subir de nombreuses réorganisations pour que les agents ne soient pas pénalisés par ces modernisations techniques et que l'organisation globale du SIA soit valorisée par une structure en domaines et pôles.
- De veiller à ce que les réflexions sur le déménagement du STAC Bonneuil soient réalisées en concertation et soient respectueuses des agents.
- De veiller à ce que la politique SPSI de stratégie immobilière de l'Etat s'applique là aussi en concertation avec les agents impactés. L'aménagement des espaces de travail a un lien direct sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail.
- De défendre l'augmentation des possibilités d'accès aux emplois fonctionnels supérieurs afin d'instaurer de meilleurs déroulements de parcours professionnels. Dans ce cadre, l'UTCAC, défend l'accès possible des TSEEAC au RTAC sans détention de la QTSS (2^e qualification) ainsi que l'ouverture des postes de chargés ou chefs de projet et d'assistants de subdivision aux TSEEAC qui ne détiennent pas cette qualification.
- De veiller à l'amélioration des taux pro/pro et à l'élargissement de l'accès à l'échelon spécial de la Hors Classe pour les Attachés.
- De demander un accès statutaire au HEB pour les Attachés, à l'instar du corps des IEEAC.
- D'élargir l'accès aux emplois de chefs de service technique de l'aviation civile et de chefs de service technique principal (HEB et HEB bis) des Attachés.
- De continuer d'exiger des recrutements afin de garantir des effectifs permettant d'assurer l'ensemble des missions, de maintenir le haut niveau actuel de sécurité du transport aérien et de préserver la qualité de vie au travail des personnels.
- De débloquent l'avancement par l'amélioration des taux pro/pro qui se sont fortement dégradés pour les TSEEAC.
- D'améliorer les régimes indemnitaires dans le cadre du RIST (TSEEAC, IEEAC) d'une part, et du RIFSEEP (Attachés) d'autre part.



Résolution adoptée à l'unanimité le 25 mars 2026, Mérignac

HISTORIQUE



Cet historique retrace les principaux événements importants survenus dans le corps des TSEEAC.

LES ORIGINES DU CORPS ET DU SYNDICAT

En 1971, le corps des Techniciens de la Navigation Aérienne (TNA) se scinde en deux corps distincts : les Techniciens de l'Aviation Civile (TAC) et les Officiers du Contrôle de la Circulation Aérienne (OCCA) - qui deviendront ICNA - tous deux de catégorie B.

Le 31/03/1987 le SATAC (Syndicat Autonome des Techniciens de l'Aviation Civile) se crée.

Il est l'« héritier » de l'ATAC (Association des TAC)

créée le 07/11/1985 puis dissoute le 13/12/1986, après avoir constaté qu'une association n'a aucun moyen d'action pour défendre un corps.

Le premier protocole DGAC est signé le 31/07/1987 mais, le SATAC n'existant que depuis quelques mois, n'est pas écouté.

Aucune mesure n'est prise pour les TAC ni les TET.

LES PREMIERES EVOLUTIONS

1988 : En février, le SATAC devient un syndicat représentatif du corps des TAC avec 20,91% des voix.

Le syndicat signe le second protocole le 04/10/1988 qui comporte, cette fois, des avancées pour les TAC (par exemple, l'intégration de ceux-ci dans le dispositif ISQ y est obtenue par le SATAC).

1991 : le SATAC connaît une forte progression lors des élections, atteignant 28,85 % des suffrages.

Il estime que les agents qu'il représente ne sont pas correctement considérés.

Le syndicat ne signe pas le protocole du 10/07/1991.

1993 : Le corps des TEEAC est créé, en fusionnant le corps des TAC, transformé en filière NATA (Navigation Aérienne et Transport Aérien), et celui des TET, transformé en filière TE (Technique et Exploitation), filières supprimées depuis.

Le corps des TEEAC est créé.

1994 : Le 03/11/1994, le SATAC, devenu majoritaire chez les TEEAC (33,76 %), signe le 4^e protocole DGAC puis, lors des élections de 1997, il conforte sa position de syndicat majoritaire qu'il détient toujours. Un an après la création du corps des TEEAC, l'UTCAC (SATAC à l'époque) obtient la mise en place d'une formation en 2 ans dès 1995.

1997 : Le SATAC signe le protocole du 03/11/1997 obtenant un premier rééchelonnement indiciaire et une modification des durées minimums pour l'avancement de grades, ainsi qu'un changement d'appellation du corps en TSEEAC (technicien supérieur) lui-même officialisé le 09/02/2000.

Le corps des TEEAC devient le corps des TSEEAC

2000 : Le SATAC, toujours majoritaire, signe le 6^e protocole DGAC (07/12/2000) qui prévoit, entre autres, le débouché du corps dans la catégorie A de la fonction publique en 2002 (Responsables Techniques de l'Aviation Civile).

Les premiers emplois fonctionnels sont créés.

2003 : Le SATAC permet aux TSEEAC d'être reconnus

comme de réels contrôleurs de la circulation aérienne sur les aérodromes de liste 6 en intégrant les textes ESARR5 issus de l'Europe et ancre les TSEEAC dans les fonctions d'encadrement en obtenant l'intégration de ceux-ci dans les emplois fonctionnels.

Les TSEEAC contrôleurs entrent dans le dispositif de licence européenne (licence ATCO).

2004 : L'UTCAC défend les TSEEAC contre les attaques répétées de la CGT et du SNICAC visant à « décrocher » le corps des TSEEAC de ceux des ICNA et IESSA en matière de gestion des ressources humaines : les TSEEAC resteront gérés, en qualité de corps technique spécifique, par la DSNA.

2006 : Grâce à la clairvoyance dont il avait fait preuve en 2003, le SATAC obtient l'inclusion des TSEEAC contrôleurs dans le périmètre des négociations de l'accord licence, et obtient des avancées importantes :

Une indemnité différentielle pour pallier les pertes de revenus en cas d'inaptitude médicale définitive au contrôle est mise en place, l'ISQ est améliorée et la SP ICNA est ouverte aux TSEEAC exerçant dans les CIV.

2007 : Le SATAC obtient, dans le protocole DGAC 2007, le repyramidage des assistants de classe incluant la suppression de la classe D, et des améliorations indemnitaires pour les TSEEAC (SIA, concepteurs de procédures, assistants et chefs de subdivision, BRIA, inspecteurs de la surveillance, instructeurs SEFA et ÉNAC, et, dans le cadre du plan Perben, création d'une prime spécifique pour les CTE). La NBI-complément de retraite est encore améliorée et il est créé un emploi fonctionnel permettant aux TSEEAC, sans quitter leur corps, d'atteindre l'indice 966 (clairement de catégorie A) comportant 150 places, permettant, finalement, l'accès de plus de 300 TSEEAC à des indices supérieurs à l'indice terminal du corps (220 RTAC + 150 CTAC).

Plus de 300 TSEEAC accèdent à des indices supérieurs à l'indice terminal du corps et 150 d'entre eux à l'indice 966.

2008 : l'UTCAC découvre que la certification a été perdue parce que l'ENAC n'a pas respecté certains délais pour répondre à certaines interrogations de la Commission Technique d'Homologation.

Suite à l'intervention de l'UTCAC, le Directeur Général de la DGAC lance une concertation en vue d'aboutir à l'homologation de la formation.

2009 : À cette période, l'administration souhaite la création d'un nouveau corps, les ICEAC, dans lequel seraient fusionnés les IESSA, les IEEAC ainsi qu'une partie des TSEEAC (ceci afin de diminuer le nombre de corps, sous la pression de la Fonction Publique).

La possible mise en œuvre d'une telle mesure conduit le BN à proposer un changement des statuts du SATAC. En effet, les statuts en vigueur à ce moment ne permettent pas à un ingénieur d'être adhérent.

L'AG vote, à l'unanimité des voix présentes et représentées la possibilité pour les cadres d'adhérer au syndicat (hors ICNA et IESSA, tous deux déjà représentés à l'UNSA). Le SATAC devient alors le Syndicat Autonome des Techniciens supérieurs et Cadres de l'Aviation Civile, sans changer d'acronyme.

Le syndicat s'ouvre aux IEEAC et Attachés.

2010 : Un nouveau changement majeur intervient cette année-là : une loi destinée à être appliquée lors des élections de 2011 à la DGAC, concerne la

représentativité syndicale et prévoit des élections non plus sur « liste de noms » mais sur « étiquette », ce qui oblige une nouvelle fois le SATAC à proposer à ses adhérents un changement d'envergure.

Afin de mieux afficher sa bannière UNSA, le BN propose d'abandonner le nom SATAC au profit d'un nouveau.

Comme l'année précédente cette proposition est soumise au vote, et c'est à nouveau à l'unanimité des voix présentes et représentées que le SATAC devient l'UTCAC (UNSA Techniciens supérieurs et Cadres de l'Aviation Civile).

L'UTCAC, qui veut éviter un nouvel « accident de parcours », fait inscrire que la DGAC demandera le renouvellement, pour une durée de 3 ans, de l'homologation de la formation TSEEAC/NATA par la CTH, et l'homologation de la formation TSEEAC/TE, en 2002, à l'issue de la phase de réorganisation de la scolarité en cours.

La formation TSA/TSEEAC est inscrite au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP) au niveau 3.

L'UTCAC fait inscrire que l'habilitation LMD de la formation initiale TSEEAC sera demandée au niveau Licence.

LES DERNIERES ANNEES

2013 : l'UTCAC demande, et obtient, l'élargissement de la liste des fonctions éligibles au RTAC, de celles donnant accès au CTAC ; et l'augmentation du nombre de places dans ces emplois fonctionnels.

Parallèlement, l'UTCAC demande que la possibilité de passer d'un emploi fonctionnel N à l'emploi fonctionnel N+1 soit instaurée, et l'accès des TSEEAC au CSTAC et au CUTAC.

2015 : la formation est portée à 3 ans, en y intégrant un stage de pilotage et un stage d'immersion en langue anglaise.

2016 : après consultation de la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP), le Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER) a statué et un texte pris par le Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) devait être publié dans le mois.

2017 : l'UNSA UTCAC, constatant qu'aucune publication n'est intervenue, monte à nouveau au créneau., le décret est enfin signé puis publié.

Cette reconnaissance est importante et l'obtention du grade Licence, s'il ne règle pas instantanément l'accès à la catégorie A :

- A permis de sécuriser nos métiers, notamment en certification – surveillance par rapport à l'obsession de l'AESA d'un critère BAC+3 à défaut d'expérience dans l'industrie ;
- Garantit la reconnaissance européenne dans la mesure où le Bachelor donne, en Europe, accès

aux professions d'ingénieur ;

- **Permet à l'UNSA UTCAC de continuer de demander l'accès à la catégorie A pour tous les TSEEAC.**

2018 : L'UTCAC obtient la publication au JO du 28 avril du décret permettant aux TSEEAC ayant atteint le 8e échelon du CTAC et exerçant une des fonctions éligibles CSTAC d'accéder à cet emploi fonctionnel malgré l'opposition des autres Organisations Syndicales, notamment la CGT, qui trouve cette mesure élitiste (*le passage catégorie A des ICNA et IESSA, leur accès au 1027 puis au HEA et HEB semblent moins les choquer*).

Les 10 places réservées aux TSEEAC permettent de libérer 10 places de CTAC et, par le biais des places de CTAC ainsi laissées vacantes, conduit, au final, à la progression indiciaire de 30 TSEEAC

■ 10 CTAC (indice terminal 977) → CSTAC (indice terminal 1027)

■ 10 RTAC (indice terminal 761) → CTAC (indice terminal 977)

■ 10 TSEEAC/E (indice terminal 736) → RTAC (indice terminal 761)

L'emploi fonctionnel CSTAC (indice 1027) devient accessible aux TSEEAC et les nombres de CTAC, et RTAC sont augmentés.

2020 : En 2020, alors que nous sommes en train de négocier un nouveau protocole, la crise sanitaire liée au COVID 19 conduit à la suspension des négociations.

LE DERNIER PROTOCLE ET L'AVENIR DES TSEEAC

2023-2024 : La négociation protocolaire, qui a mis énormément de temps à démarrer, est dictée par le SNCTA, ce qui conduit l'administration à imposer la création d'un corps unique de contrôleurs en échange d'une restructuration sans précédent conduisant à fermer potentiellement 26 Aéroports contrôlés (en n'en gardant que 25) et à ne conserver que 16 centres de contrôles d'approche (sur 29).

L'UTCAC tente de s'y opposer sans succès, mais obtient la création des licences ANSO, AMS, FISO avec mise en œuvre simultanée d'un régime indemnitaire associé, ainsi que la mise en œuvre de celui qui était en suspens pour les licences ATREEA et RQS, aligné sur celui de la licence de surveillance.

L'UTCAC obtient également des garanties concernant la formation certifiée au niveau Licence des TSEEAC et la suppression de l'obligation de passer 4 ans dans le RTAC pour accéder au CTAC en même temps que l'augmentation du nombre de places pour les TSEEAC dans les emplois fonctionnels.

Il obtient également l'ouverture de l'accès au CUTAC, permettant ainsi à des TSEEAC d'atteindre les indices du HEA en fin de carrière. Cela consacre également le caractère très atypique du corps auquel l'UTCAC est très attaché parce qu'il permet d'obtenir des avancées particulières en mettant en avant nos particularités.

L'UTCAC s'oppose à la création du corps unique de contrôleurs et ne signe pas le protocole DGAC, mais obtient des mesures porteuses d'avenir pour les TSEEAC (licences, emplois fonctionnels, etc.).

AUJOURD'HUI :

Avec ce que l'UTCAC a fait inscrire dans le protocole DGAC, ce sont potentiellement 579 TSEEAC qui pourraient être au-dessus de l'indice terminal du corps (736) :

- 313 TSEEAC dans le RTAC (indice 761)
- 217 TSEEAC dans le CTAC (indice 995)
- 31 TSEEAC dans le CSTAC (indice 1027)
- 18 TSEEAC dans le CUTAC (HEA)

L'atypisme du corps

La stratégie de l'UTCAC s'inscrit toujours dans le moyen-long terme. En effet, il n'est pas réaliste de penser ou de laisser croire que l'on peut tout obtenir en une seule fois. Néanmoins, il ne faut jamais perdre de vue les objectifs que l'on s'est fixés. En ce qui concerne l'UTCAC, son but est clair et il n'a pas changé depuis sa création :

L'UTCAC a œuvré sans cesse pour rendre le corps des TSEEAC atypique. Cela permet d'obtenir des mesures spécifiques, plus acceptables par l'administration que si elles devaient être transposées à l'ensemble des corps « équivalents ».

La reconnaissance du corps

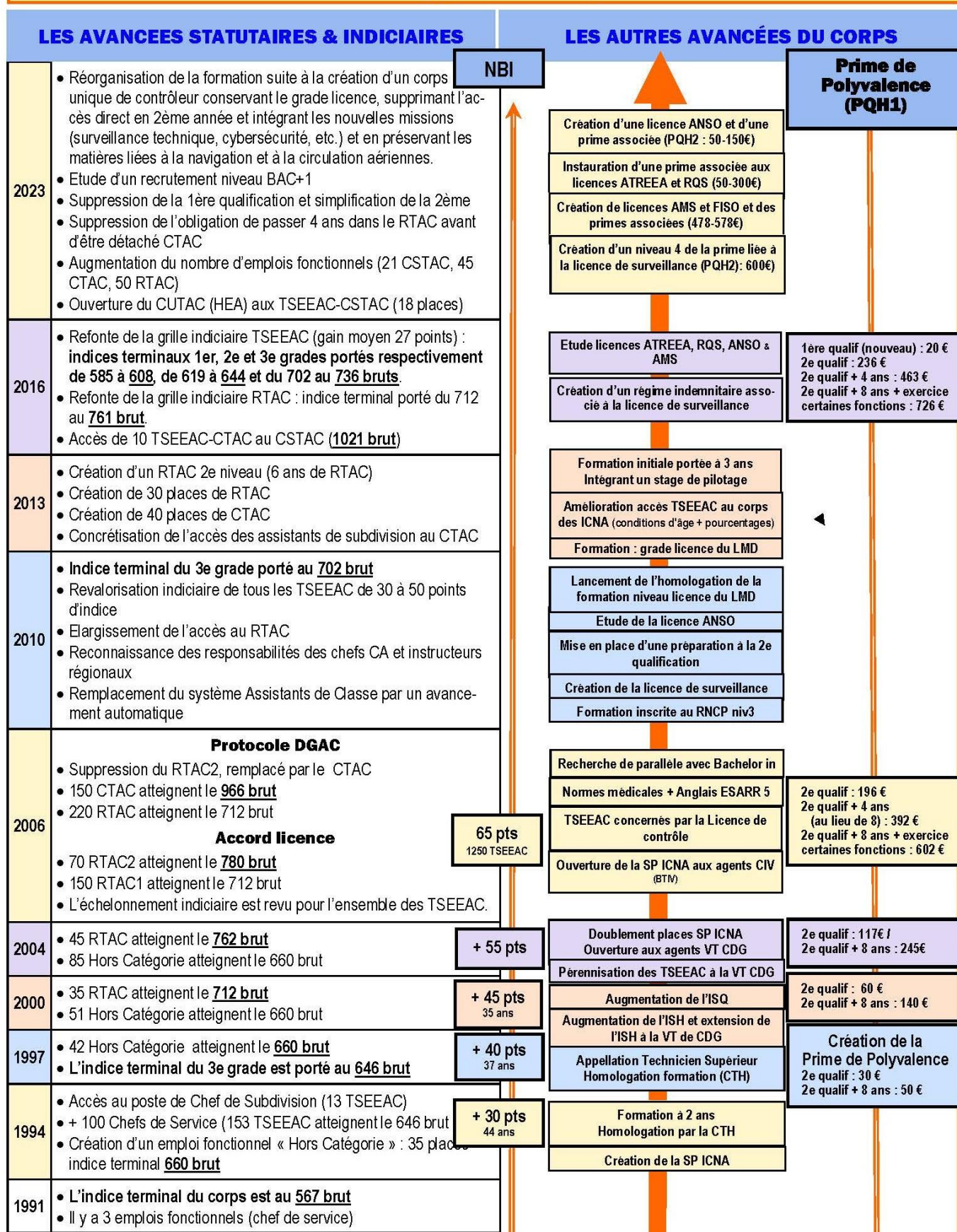
L'UTCAC se bat tous les jours pour que les fonctions et les responsabilités des TSEEAC soient reconnues et traduites en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

L'UTCAC garde cet objectif à l'esprit lors de toute négociation.

Cette reconnaissance du niveau des TSEEAC passe par la reconnaissance du niveau de la formation initiale du corps.

L'action de l'UTCAC sur ce thème a été constante et continuera d'être soutenue, ne serait-ce que pour veiller à ne rien dégrader avec la création du corps unique de contrôleurs qui nous est imposée par l'administration avec la bénédiction du SNCTA et sous l'œil complaisant des signataires du protocole DGAC 2023.

La construction du corps sous l'impulsion de l'UTCAC



Et si l'UTCAC n'existait pas, qu'auraient obtenu les TSEEAC ?

REPARTITION DES TSEEAC

Les TSEEAC représentent un corps important au sein de la DGAC.

LES EFFECTIFS TSEEAC

Au 1^{er} février 2026, les TSEEAC sont au nombre de **1 709 dont 49 TSEEAC CEAPF et 32 TSEEAC NC**, sur un effectif total de **10 508** agents des corps suivants ASAAC, ASAAC, ATTAE, ICNA, IEEAC, IESSA, IPEF, Ouvrier d'Etat, TSEEAC pour toute la DGAC.

Le corps des TSEEAC, qui se situe au second rang dans la DGAC en termes d'effectif réel, représente **16,26%** du total DGAC.

La répartition des TSEEAC est la suivante :

REPARTITION PAR DOMAINES ET METIERS

Les domaines d'intervention des TSEEAC sont nombreux et en perpétuelle évolution ;

Avantages : Possibilités de mobilité géographique et de changer de domaine d'activité ;

Inconvénients : Efforts d'adaptation et de formation continue.

L'éventail des fonctions exercées est très large mais, si l'on tente de faire une présentation de nos métiers, on peut distinguer trois domaines :

NAVIGATION AERIENNE : 1 004 TSEEAC (SOIT 58,75 % DU CORPS)

Contrôle d'aérodrome (Aérodromes des listes 9 à 11 Services de la Navigation Aérienne) : Contrôle de la circulation aérienne sur les aérodromes de moyenne importance (Toussus, Lyon Bron, Cannes, Avignon, Merville, Le Touquet, Carcassonne, Figari...), Direction de ces aérodromes, Instruction Régionale

NB : le protocole DGAC 2023 prévoit la création de confier l'ensemble du contrôle aérien au seul corps des ICNA. Cette activité disparaîtra de l'éventail des fonctions TSEEAC progressivement.

Information de vol (BTIV) : Complément au contrôle en route dans les Centres en Route de la Navigation Aérienne Nord (Athis-Mons) et Sud (Aix-en-Provence).

Information aéronautique (SIA, BNIA, BRIA) : Élaboration, mise à jour et diffusion aux services de la navigation aérienne et aux pilotes de l'information sur les zones réglementées et/ou dangereuses, l'état des aides à la radionavigation, les équipements radio...

Bureau de Piste (BIA-BDP des grands aéroports) : Ensemble des tâches liées à la sécurité sur les grands aéroports

Régulation de trafic sur l'aéroport de Roissy CDG (Vigie Trafic) : Complément au contrôle local d'aérodrome, service chargé de la régulation des mouvements d'avions sur les voies de circulation des aires de trafic de CDG 2

Énergie (centrale CRNA) : Gestion des centrales électriques et thermo-frigorifiques

Systèmes (CESNAC, DTI...) : Opérateurs et superviseurs systèmes interviennent sur l'ensemble des systèmes de la navigation aérienne

Études (SNA, CRNA) : Qualité de Service / Sécurité, Conception de procédures de circulation aérienne, Gestion et traitement des événements liés à la sécurité, Informatique, bureautique, Prise en compte de l'environnement, Exploitation des aérodromes...

Logistique (SNA, CRNA, siège DSNA et DO de la DSNA)

Encadrement (SIA, SNA...) : Encadrement de subdivisions ou divisions dans les domaines opérationnels (Études circulation aérienne, Qualité de Service sécurité...)

Outre-Mer (DSAC Antilles Guyane et Océan Indien, SEAC Polynésie Française et DAC Nouvelle Calédonie) : Tous domaines Navigation Aérienne (BRIA, Études, Bureaux de Piste...)

CONTROLE ET SURVEILLANCE : 359 PERSONNES (SOIT 21,01 % DU CORPS)

Études, contrôle, surveillance, audits (DSAC) : Contrôleurs techniques d'exploitation, inspecteurs des opérations, contrôle et surveillance en Transport Aérien, SSLIA, infrastructure, Balisage ; Certification et homologation des aérodromes, environnement

Aviation légère, Sécurité, Personnels navigants (DSAC) : Immatriculations ULM, suivi des écoles de pilotages et aéro-clubs, enquêtes accidents, élaboration d'avis techniques sur les manifestations aériennes, Jurys des examens, délivrance, renouvellement et prolongations de Licences, exploitation des drones (privés et professionnels)

Bureautique, logistique (Tous services) : Gestion / maintenance de réseaux, suivi de parc informatique, responsabilité de la logistique.

Outre-Mer (DSAC Antilles Guyane et Océan Indien, SEAC Polynésie Française et DAC Nouvelle Calédonie) : Tous domaines

Encadrement (DSAC, STAC...) : Encadrement de subdivisions ou divisions dans les domaines de la surveillance (transport aérien, aéroports, navigation aérienne, sûreté, etc.).

TACHES REGALIENNES : 166 PERSONNES (SOIT 9,71 % DU CORPS)

Études, divers (Administration centrale, DSAC/InterRégionales) : Tous domaines

Encadrement (Administration centrale, DSAC/IR) : Tous domaines

ENAC : 70 PERSONNES (SOIT 4,10 % DU CORPS)

Inspecteur des études

Enseignants tous domaines (CA, TA, pans ops, informatique, info aéro, sureté, aéroport, environnement ...etc

Instructeurs formation pratique

Bureautique, logistique

BEA : ENVIRON 14 PERSONNES (SOIT 0,88 % DU CORPS)

Enquête accidents

REPARTITION DES TSEEAC PAR « SERVICES »

Au 01/02/2026	Service	TSEEAC	TOTAL	Pourcentage
Organismes centraux Services Déconcentrés ultramarins Services Techniques Centraux Autres Services (236 TSEEAC sur 2 461 agents soit 9,59 %)	Direction Générale	2	27	7,41%
	SG	1	229	0,44%
	DTA	6	154	3,90%
	SEAC Polynésie Française	56	159	35,22%
	DAC Nouvelle Calédonie	31	103	30,10%
	SEAC Wallis et Futuna	2	7	28,57%
	SNIA	2	98	2,04%
	STAC	30	90	33,33%
	SGTA	0	11	0,00%
	Direction du Numérique	6	55	10,91%
	ACBACEA	0	61	0,00%
	SIR Grand Paris	2	105	1,90%
	SIR Océan Indien	0	22	0,00%
	SIR Nord	1	69	1,45%
	SIR Est	1	38	2,63%
	SIR Centre-Est	0	26	0,00%
	SIR Sud-Est	3	72	4,17%
	SIR Sud	1	78	1,28%
	SIR Sud-Ouest	0	60	0,00%
	SIR Ouest	2	47	4,26%
	SIR Antilles-Guyane	1	51	1,96%
	MIN	0	3	0,00%
	DCB	0	2	0,00%
BEA	15	63	23,81%	
METEO	4	301	1,33%	
ÉNAC (y compris vacataires)	70	530	13,21%	

Au 01/02/2026	Service	TSEEAC	TOTAL	Pourcentage
Direction des Services de la Navigation Aérienne (1 004 TSEEAC sur 6 597 agents soit 15,22 %)	État-Major de la DSNA	20	178	11,11%
	DTI	41	403	11,24%
	Échelon Central de la DO	24	116	10,17%
	CRNA Ouest	26	447	20,69%
	CRNA Est	21	454	5,82%
	CRNA Sud-Est	33	591	4,63%
	SNA Région Parisienne	189	1385	5,58%
	SNA Nord	47	169	13,65%
	SNA Nord-Est	30	269	27,81%
	SNA Centre-Est	61	282	11,15%
	SNA Sud-Est	79	321	21,63%
	SNA Sud-Sud-Est	76	300	24,61%
	SNA Sud	63	204	25,33%
	SNA Grand Sud-Ouest	190	946	30,88%
	SNA Ouest	51	249	20,08%
	SNA Antilles-Guyane	32	197	20,48%
	SNA Océan Indien	19	64	16,24%
Saint Pierre et Miquelon	2	22	29,69%	
Direction de la Sécurité de l'Aviation Civile (359 TSEEAC sur 735 agents soit 48,84 %)	Échelon central de la DSAC	60	212	28,30%
	DSAC Nord	62	109	56,88%
	DSAC Nord-Est	37	54	68,52%
	DSAC Ouest	47	72	65,28%
	DSAC Centre-Est	28	53	52,83%
	DSAC Sud-Est	39	72	54,17%
	DSAC Sud	32	57	56,14%
	DSAC Sud-Ouest	22	45	48,89%
	DSAC Antilles-Guyane	18	36	50,00%
	DSAC Océan Indien	14	25	56,00%

Au 01/02/2026	Service	TSEEAC	TOTAL	Pourcentage
Divers (110 TSEEAC sur 715 agents soit 15,38 %)	Scolarité ÉNAC	94	549	17,12%
	Mis à disposition	0	19	0,00%
	Divers (CLD ou autres non rémunérés, étranger)	1	8	12,50%
	En détachement (nationaux, Eurocontrol ou OACI)	1	44	2,27%
	Étranger	0	0	0,00%
	En disponibilité	14	95	14,74%
	TOTAL	1709	10508	16,26%

LE DEROULE DE CARRIERE

Recrutement		Titularisation		Possibilité d'accès aux détachements sur emplois fonctionnels RTAC/CTAC/CSTAC/CUTAC	
Élève	Stagiaire	Classe Normale	Classe Principale	Classe Exceptionnelle	
1 an	2 ans	10 échelons	8 échelons	8 échelons	
Éligibilité au grade supérieur 7 ans minimum, en ayant obtenu depuis un an au moins la 1ère qualification			Éligibilité au grade supérieur 6 ans minimum, en ayant obtenu depuis un an au moins la 2ème qualification		

Protocole Social 2023-2027 :

Définir de nouvelles modalités de gestion de carrière des TSEEAC suite à la mise en place du corps unique
->Travaux en cours du GT n°8 en lien avec le GT n°7

LE RECRUTEMENT

Schématiquement, les TSEEAC sont recrutés par **concours externe** (70%), par **concours interne** d'agents publics et militaires (20%) et par **sélection professionnelle** (10%). Des possibilités de **détachement** sont également prévues.

L'AVANCEMENT

L'avancement (changement de grade) n'est pas automatique, l'administration applique des **taux « pro/pro »** (taux de promus sur nombre de promouvables). Les promotions de grade sont prononcées une fois par an (en 2025, le SG a communiqué la décision en février).

Les taux de promotion, permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés au titre de l'année 2026, ont été fixés à 25 % pour l'accès à la classe principale, et à 9 % pour la classe exceptionnelle.

Lors d'un changement de grade, l'agent à l'échelon 4+N passera à l'échelon 1+N dans le grade supérieur, N variant de 0 à 6. Une partie de l'ancienneté dans l'échelon du précédent grade est conservée lors du changement de grade.

LES QUALIFICATIONS

Les qualifications peuvent être présentées aussitôt le changement de grade. La deuxième qualification peut être présentée dès lors que le candidat est inscrit à l'arrêté fixant la liste des candidats autorisés à passer l'examen.

Première Qualification Statutaire : possibilité de passage dès le passage en classe normale.

Deuxième Qualification Statutaire : possibilité de passage dès la nomination au grade principal.

Protocole Social 2023-2027 :

« Des travaux pour supprimer la première qualification seront engagés, en vue d'aboutir en 2025. Les procédures d'obtention de la seconde qualification seront allégées. Ces évolutions, qui feront l'objet de travaux avec les organisations syndicales représentatives au CSA R, répondent à un objectif de simplification (...) ». -> **Effectivité de la suppression de la première qualification à court terme et travaux en cours de finalisation du GT n°7, amenant notamment le changement de nom de la seconde qualification en Qualification Technique Statutaire Supérieure (QTSS).**

LES DETACHEMENTS SUR DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Un détachement, dès lors que l'agent remplit les conditions, doit faire l'objet d'une **demande** auprès de l'administration. N'hésitez pas à solliciter l'aide de l'UTCAC.

SDRH a publié en juin 2025 une procédure expliquant ses critères de choix pour les détachements RTAC, CTAC, CSTAC et CUTAC. Pour le RTAC et le CTAC, il a été établi un système de points en fonction du poste déteu et tenant compte du temps d'attente depuis éligibilité. Pour le CSTAC et le CUTAC, il sera effectué un examen « au cas par cas », prenant en compte l'expérience, l'implication dans des projets... De plus, un certain équilibre des nominations par grandes directions sera visée.

Les nominations dans un emploi fonctionnel sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'aviation civile.

En théorie, 2 campagnes par an sont effectuées, en octobre et en mars avec un effet rétroactif de 6 mois.

Dans ce domaine SDRH comble progressivement le retard. Il est à noter que fin 2025, les 8 premiers détachements CUTAC ont été effectués. De plus, les emplois fonctionnels du 2^{ème} semestre 2024 pour les nouveaux RTAC, CTAC et CSTAC ont été prononcés fin 2025 et ceux du 1^{er} semestre 2025, début 2026.

Lors de leur nomination, les intéressés sont classés dans leur nouvel emploi à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade, classe ou emploi d'origine.

Enfin, il est à signaler que la liste des postes éligibles à un emploi fonctionnel est en cours de refonte en ce début d'année 2026.

RTAC (RESPONSABLE TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE) – 263 POSTES POUR LES TSEEAC EN 2024

Conditions :

Avoir au moins 10 ans de service effectif à la DGAC, être titulaire de la 2^{ème} qualification, occuper un poste éligible à l'emploi fonctionnel RTAC. Détachement de durée illimitée mais pouvant être retiré dans l'intérêt du service.

Protocole Social 2023-2027 :

Révision de la liste des fonctions éligibles pour l'accès aux emplois fonctionnels (2026) :

Augmentation effective de 50 du nombre de places TSEEAC : au 1er janvier 2025, à 293, au 1er janvier 2026, à 303 et au 1er janvier 2027 à 313.

Au titre du 1^{er} semestre 2025, 66 TSEEAC ont pu être déjà nouvellement nommés début 2026, permettant de commencer à décongestionner l'entrée dans le RTAC.

CTAC (CADRE TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE) – UN PEU PLUS DE 170 POSTES POUR LES TSEEAC EN 2024

Conditions :

Avoir obtenu depuis quatre ans au moins la 2ème qualification. Détachement de 5 ans renouvelable plusieurs fois.

Protocole Social 2023-2027 :

Suppression de la condition d'être détaché dans l'emploi RTAC pendant 4 ans pour pouvoir accéder à l'emploi de CTAC (2025) -> **Effectif depuis mai 2025**

Augmentation **effective** de 45 du nombre de places : au 1er janvier 2025, à 195, au 1er janvier 2026, à 206 et au 1er janvier 2027 à 217.

Au titre du 1^{er} semestre 2025, 44 TSEEAC ont pu être nommés début 2026, permettant de commencer à décongestionner l'entrée dans le CTAC.

CSTAC (CADRE SUPERIEUR TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE) – 10 POSTES POUR LES TSEEAC EN 2024

Conditions :

Avoir atteint le 8ème échelon de l'emploi de CTAC. Détachement de 4 ans, renouvelable dans le même emploi, sur demande de l'intéressé présentée au moins trois mois avant le terme de la précédente période de détachement, sans que la durée totale d'occupation de l'emploi puisse excéder huit ans.

Protocole Social 2023-2027 :

Augmentation **effective** de 21 du nombre de places : au 1er janvier 2025, à 20, au 1er janvier 2026, à 25 et au 1er janvier 2027 à 31.

Au titre du 1^{er} semestre 2025, 16 TSEEAC ont pu être nommés début 2026, permettant de commencer à décongestionner l'entrée dans le CSTAC.

CUTAC (CHEF D'UNITE TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE) – AUCUN POSTE POUR LES TSEEAC EN 2024

Conditions :

Avoir atteint le 7ème échelon de l'emploi de CSTAC. Détachement de 4 ans, renouvelable dans le même emploi, sur demande de l'intéressé présentée au moins trois mois avant le terme de la précédente période de détachement, sans que la durée totale d'occupation de l'emploi puisse excéder huit ans.

Protocole Social 2023-2027 :

Ouverture **effective** de l'accès aux TSEEAC/CSTAC dernier échelon : au 1er janvier 2025, à 9, au 1er janvier 2026, à 13 et au 1er janvier 2027 à 18.

Au titre du 1^{er} semestre 2025, 8 TSEEAC ont pu être nommés début 2026.

LA MOBILITE DE CARRIERE

A la suite de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les lignes directrices de gestion de la DGAC, relatives aux orientations générales en matière de mobilité, sont celles du 25 juin 2021. Les nouveautés portent sur :

- La **suppression du rôle des CAP** en matière de mobilité,
- Des modifications de procédure interne de publication de postes avec un développement d'une **mobilité au fil de l'eau**,
- La mise en oeuvre d'un **plan de pourvoi des postes** : sortie école, détachement, recrutement externe.

Les campagnes sont organisées sur **deux cycles de mobilité** dites de mobilités de printemps et d'automne avec des publications des postes au cours de la première quinzaine des mois d'avril et d'octobre pour une affectation respectivement au 1er septembre et au 1er avril sauf :

- pour la mobilité des agents de ou vers un poste opérationnel,
- en cas d'accord tripartite agent - service donneur - service d'accueil.

Pour les affectations outre-mer, la date d'affectation pourra être adaptée afin de faciliter les démarches des agents concernés. En dehors de ces deux campagnes, une mobilité au fil de l'eau (FIDELO) est mise en oeuvre et vise à pourvoir des postes d'encadrement.

Les représentants du personnel (RP) sont informés du déroulement des campagnes de mobilité tout au long de la procédure. Ils sont destinataires de la liste des postes vacants et ouverts dans le cadre des campagnes de mobilité. Les RP peuvent, sur saisine des personnels concernés, saisir l'administration des situations individuelles qui appellent une attention particulière.

L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision de l'administration, déposer un recours administratif contre une décision qu'il estime irrégulière.

La durée minimale d'une tenue de poste est fixée à trois ans. Pour les TSEEAC dont les fonctions nécessitent l'obtention d'une licence, la durée minimale est fixée à cinq ans dans le cadre d'une primo-affectation. Ces durées peuvent toutefois être réduites pour prendre en compte des situations individuelles particulières (rapports sociaux ou médicaux) ou pour répondre à des nécessités de service (mutation interne service ou sur un AVE non pourvu depuis au moins une campagne de mobilité par ex).

Même si le rôle des CAP a été réduit, l'UTCAC peut encore vous apporter une aide dans vos démarches de mobilité, n'hésitez pas à nous contacter !

LE TEMPS PARTIEL

L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée pour **convenances personnelles** sous réserve des nécessités de service ou peut être **de droit** à l'occasion de chaque naissance, pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant, dans le cas de certains handicaps.

Le temps partiel peut être organisé soit dans un **cadre quotidien**, soit dans un **cadre hebdomadaire**, soit dans le **cadre du cycle de travail** ou soit, le plus courant, dans un **cadre annuel**.

L'arrêté d'autorisation de travail à temps partiel annualisé indique l'alternance des périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Sur demande présentée 2 mois à l'avance, il est accordé pour une période d'un an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction. À la fin des 3 ans, vous devez formuler une demande de renouvellement.

Si cela vous est refusé, vous devez au préalable avoir été reçu en entretien et le refus doit être motivé. Un recours à la CAP TSEEAC en cas de litige est possible.

Vous percevrez une **fraction de votre traitement indiciaire de vos primes et indemnités**. En cas de temps partiel, un 90% correspond à 32/35ème, un 80% à 6/7ème, un 70% à 70%, un 60% à 60% et un 50% à 50%.

La réglementation du temps partiel de droit interdit la quotité 90%.

Le traitement indiciaire, la NBI, l'IR, le SFT, la compensation CSG, la PEP, la PFE, l'ISQ, la PQH1, la PQH2 et les majorations pour contrainte de service sont concernées selon les modalités décrites à chaque rubrique.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation et aux congés.

Les périodes à temps partiel sont prises en compte comme des périodes à temps plein pour le calcul de votre nombre de trimestres d'assurance retraite. En revanche, elles sont prises en compte pour leur durée réelle pour le calcul du montant de votre pension de retraite (5 ans à 80 % comptent par exemple pour 5 ans pour le calcul de la durée d'assurance mais seulement pour 4 ans pour le calcul de la pension-possibilité de surcotiser pour compenser).

LA REMUNERATION

La rémunération est décomposée en 5 principales parties :

- **TRAITEMENT INDICIAIRE**
- **COMPLEMENTS INDEMNITAIRES PARTICULIERS**
- **PRIMES RIST DITE « RIST COMMUNES »**
- **PRIMES RIST DITE « RIST PARTICULIERES »**
- **RETENUES**

LE TRAITEMENT INDICIAIRE (101000 TRAITEMENT BRUT)

GRILLE TRAITEMENT INDICIAIRE DES TSEEAC :

Depuis le 01 JUILLET 2023, Valeur annuelle du traitement de l'IM 100 : **5 907,34 € d'où** valeur du point d'indice majoré = l'IM 100 / 1200 = 4,922778euros

Grade	Éch.	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut 100%	Traitement brut 90%	Traitement brut 80%	Retenue pension	Traitement net 100%
TSEEAC /EL	/	1 an	325	319	1 570,37	1 435,76	1 346,03	174,31	1 246,40
TSEEAC /ST	1	1 an	333	321	1 580,21	1 444,77	1 354,47	175,40	1 254,21
TSEEAC /ST	2	1 an	341	327	1 609,75	1 471,77	1 379,79	178,68	1 277,65
TSEEAC / T	1	1,5 an	388	373	1 836,20	1 678,81	1 573,88	203,82	1 457,39
TSEEAC / T	2	1,5 an	404	376	1 850,97	1 692,31	1 586,54	205,46	1 469,11
TSEEAC / T	3	2 ans	431	386	1 900,19	1 737,32	1 628,74	210,92	1 508,18
TSEEAC / T	4	2 ans	452	401	1 974,04	1 804,83	1 692,03	219,12	1 566,79
TSEEAC / T	5	2,5 ans	475	418	2 057,72	1 881,35	1 763,76	228,41	1 633,21
TSEEAC / T	6	2,5 ans	498	434	2 136,49	1 953,36	1 831,28	237,15	1 695,73
TSEEAC / T	7	3 ans	521	452	2 225,10	2 034,38	1 907,23	246,99	1 766,05
TSEEAC / T	8	4 ans	546	469	2 308,79	2 110,89	1 978,96	256,28	1 832,48
TSEEAC / T	9	4 ans	576	491	2 417,09	2 209,91	2 071,79	268,30	1 918,44
TSEEAC / T	10	/	608	516	2 540,16	2 322,43	2 177,28	281,96	2 016,12
TSEEAC / P	1	1,5 an	480	421	2 072,49	1 894,85	1 776,42	230,05	1 644,93
TSEEAC / P	2	1,5 an	501	437	2 151,26	1 966,86	1 843,93	238,79	1 707,45
TSEEAC / P	3	2 ans	527	456	2 244,79	2 052,38	1 924,11	249,17	1 781,68
TSEEAC / P	4	3 ans	551	473	2 328,48	2 128,89	1 995,84	258,46	1 848,11
TSEEAC / P	5	3,5 ans	576	491	2 417,09	2 209,91	2 071,79	268,30	1 918,44
TSEEAC / P	6	3,5 ans	599	509	2 505,70	2 290,92	2 147,74	278,13	1 988,77
TSEEAC / P	7	4 ans	620	525	2 584,46	2 362,94	2 215,25	286,88	2 051,28
TSEEAC / P	8	/	644	543	2 673,07	2 443,95	2 291,20	296,71	2 121,61
TSEEAC / E	1	2 ans	572	488	2 402,32	2 196,41	2 059,13	266,66	1 906,71
TSEEAC / E	2	2 ans	593	505	2 486,01	2 272,92	2 130,86	275,95	1 973,14
TSEEAC / E	3	2 ans	616	522	2 569,69	2 349,43	2 202,59	285,24	2 039,56
TSEEAC / E	4	3 ans	644	543	2 673,07	2 443,95	2 291,20	296,71	2 121,61
TSEEAC / E	5	3 ans	674	566	2 786,30	2 547,47	2 388,25	309,28	2 211,48
TSEEAC / E	6	3 ans	687	576	2 835,52	2 592,48	2 430,45	314,74	2 250,55
TSEEAC / E	7	3 ans	715	598	2 943,82	2 691,50	2 523,28	326,76	2 336,51
TSEEAC / E	8	/	736	613	3 017,67	2 759,01	2 586,57	334,96	2 395,11

LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) (101070 TRAITEMENT BRUT N.B.I.)

Les personnels techniques gérés par la DGAC se voient attribuer une nouvelle bonification indiciaire. Pour les TSEEAC âgés **d'au moins 35 ans**, la NBI est perçu mensuellement via un complément de traitement indiciaire d'une valeur de 65 points d'indice :

Taux BRUT 100%	Taux BRUT 90%	Taux BRUT 80%	Taux NET 100%
319,98	292,55	274,27	289,49

GRILLE TRAITEMENT INDICIAIRE EN DETACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL :

Emploi Fonctionnel	Éch.	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut 100%	Traitement brut 90%	Traitement brut 80%	Retenue pension	Traitement net 100%
RTAC	1	1 an	562	481	2 367,86	2 164,90	2 029,59	262,83	1 879,36
RTAC	2	1 an	593	505	2 486,01	2 272,92	2 130,86	275,95	1 973,14
RTAC	3	1,5 an	626	530	2 609,08	2 385,44	2 236,35	289,61	2 070,82
RTAC	4	2 ans	660	556	2 737,07	2 502,46	2 346,06	303,81	2 172,40
RTAC	5	3 ans	687	576	2 835,52	2 592,48	2 430,45	314,74	2 250,55
RTAC	6	3 ans	725	605	2 978,28	2 723,00	2 552,81	330,59	2 363,86
RTAC	7	/	761	632	3 111,20	2 844,52	2 666,74	345,34	2 469,35
CTAC	1	1,5 an	661	557	2 741,99	2 506,96	2 350,28	304,36	2 176,31
CTAC	2	1,5 an	710	594	2 924,13	2 673,49	2 506,40	324,58	2 320,88
CTAC	3	1,5 an	755	628	3 091,51	2 826,52	2 649,86	343,16	2 453,72
CTAC	4	2 ans	797	660	3 249,04	2 970,55	2 784,89	360,64	2 578,75
CTAC	5	2 ans	843	695	3 421,33	3 128,08	2 932,57	379,77	2 715,50
CTAC	6	2 ans	890	730	3 593,63	3 285,61	3 080,26	398,89	2 852,26
CTAC	7	2 ans	946	773	3 805,31	3 479,14	3 261,70	422,39	3 020,27
CTAC	8	/	995	811	3 992,38	3 650,17	3 422,04	443,15	3 168,74
CSTAC	1	1 an	741	617	3 037,36	2 777,01	2 603,45	337,15	2 410,74
CSTAC	2	1 an	784	650	3 199,81	2 925,54	2 742,69	355,18	2 539,68
CSTAC	3	1,5 an	828	684	3 367,18	3 078,57	2 886,16	373,76	2 672,53
CSTAC	4	1,5 an	876	720	3 544,40	3 240,60	3 038,06	393,43	2 813,18
CSTAC	5	1,5 an	929	760	3 741,32	3 420,63	3 206,84	415,29	2 969,47
CSTAC	6	1,5 an	977	797	3 923,46	3 587,16	3 362,96	435,50	3 114,04
CSTAC	7	/	1027	835	4 110,52	3 758,19	3 523,31	456,27	3 262,51
CUTAC	1	1 an	784	650	3 199,81	2 925,54	2 742,69	355,18	2 539,68
CUTAC	2	1 an	837	690	3 396,72	3 105,57	2 911,47	377,04	2 695,97
CUTAC	3	1 an	890	730	3 593,63	3 285,61	3 080,26	398,89	2 852,26
CUTAC	4	1,5 an	946	773	3 805,31	3 479,14	3 261,70	422,39	3 020,27
CUTAC	5	1,5 an	995	811	3 992,38	3 650,17	3 422,04	443,15	3 168,74
CUTAC	6	1,5 an	1027	835	4 110,52	3 758,19	3 523,31	456,27	3 262,51
CUTAC	7	1 an	HEA1	895	4405.89	4 028,24	3 776,48	489,05	3 496,94
		1 an	HEA2	930	4578.19	4 185,77	3 924,16	508,18	3 633,70
		/	HEA3	977	4809.56	4 397,31	4 122,48	533,86	3 817,34

Protocole Social 2023-2027 :

La dernière réévaluation du point d'indice date du 1er juillet 2023. Aucune mesure au sujet des grilles indiciaires n'est du ressort du protocole social. Aucune évolution n'est pour l'instant prévue à court terme au niveau Fonction Publique.

LES COMPLEMENTS INDEMNITAIRES PARTICULIERS

L'INDEMNITE DE RESIDENCE(IR) (102000 INDEMNITE DE RESIDENCE)

L'indemnité de résidence a été mise en place dans la fonction publique pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques. L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage de la **somme de votre traitement indiciaire brut et NBI**.

Les communes de France sont classées en **3 zones**, selon une circulaire datant de 2001.

Zone 1 : 3 % (Exemple : Ile-de- France, Aix en Provence)

Zone 2 : 1 % (Exemple : , Brest-Guipavas, Strasbourg-Entzheim)

Zone 3 : 0 % (Exemple : Toulouse, Bordeaux, Colombier-Saugnieu, Outre-Mer)

Le pourcentage dépend de la commune dans laquelle vous exercez effectivement vos fonctions.

LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) (104000 SUPP FAMILIAL TRAITEMENT)

Le SFT est un complément de rémunération mensuel versé à tout agent public qui a **au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge**, en fonction de la composition de la famille et des revenus. Le SFT est cumulable avec les autres allocations familiales auxquelles vous avez droit.

Depuis le 01 JUILLET 2023, *Valeur annuelle du traitement de l'IM 100 : 5 907,34 € d'où* valeur du point d'indice majoré = $l'IM\ 100 / 1200 = 4,922778$ euros

	Nombre d'enfants	Calcul	Minimum mensuel	Maximum mensuel
Indice Majoré IM (Traitement Indiciaire+NBI) Mini 454 et Max 722	1 enfant	2,29	2,29	2,29
	2 enfants	$10,67 + IM \times (IM\ 100 / 1200) \times 3\%$	77,71	117,29
	3 enfants	$15,24 + IM \times (IM\ 100 / 1200) \times 8\%$	194,03	299,57
	Par enfant suppl.	$4,57 + IM \times (IM\ 100 / 1200) \times 6\%$	138,66	217,82

Exemple : Si vous êtes rémunéré sur la base de l'indice majoré 461 et avez 4 enfants à charge, vous percevez un SFT égal au montant suivant : $15,24\ € + [(461 \times 4,922778) \times 8\%] + 4,57 + [(461 \times 4,922778) \times 6\%] = 337,53$

NB : Si vous travaillez à temps partiel, votre SFT est réduit dans les mêmes conditions que votre traitement indiciaire sauf si vous n'avez qu'un seul enfant. Dans ce cas, l'élément fixe de 2,29 € n'est pas réduit.

L'INDEMNITE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL (ITDT) (200039 REMBT DOMICILE-TRAVAIL)

Vous pouvez bénéficier de la prise en charge partielle du titre de transport en commun public que vous utilisez pour vous rendre de votre **domicile** à votre **lieu de travail** ($\frac{3}{4}$ du tarif de l'abonnement).

Les **titres de transport** qui peuvent être partiellement pris en charge sont les suivants :

- Abonnements multimodaux (c'est-à-dire qui permettent d'utiliser différents types de transports en commun : train, bus, etc.) à nombre de voyages illimité
- Abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP; la SNCF; les entreprises privées de transport adhérentes de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France (Optile) ou toute autre entreprise de transport public de personnes
- Abonnements à un service public de location de vélos

Le cumul avec le FMD ci-après est possible dans la **limite globale de 800 € par an et par agent**.

La participation maximale est de 99 € par mois.

LE FORFAIT MOBILITE DURABLE (FMD) (200041 FOR. MOBILITES DURABLES)

Le forfait mobilité durable (FMD) est versé sous réserve d'une déclaration annuelle sur l'honneur de l'agent, stipulant avoir utilisé un des moyens de transport éligibles (**vélo, covoiturage, engins de déplacements motorisés électriques (EDPM)**) pour assurer tout ou partie du trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, pendant une période minimale de 30 jours au cours de l'année civile au titre de laquelle le forfait est versé. Il est cumulable avec l'ITDT ci-dessus.

Le droit au bénéfice du versement du FMD est également ouvert aux agents disposant de la gratuité du transport collectif entre leur domicile et leur lieu de travail. Ce montant est versé en année N+1 en une fois. Le montant annuel du FMD est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédent celle du versement du forfait fixé à :

- **100€ si compris entre 30 et 59 jours**
- **200€ si compris entre 60 et 99 jours**
- **300€ lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours**

LE FORFAIT TELETRAVAIL (200042 FORFAIT TELETRAVAIL)

Le Forfait Télétravail est versé, en 3 ou 4 fois par an, sur la base du **nombre de jours de télétravail demandé et réalisé** par l'agent et autorisé par sa hiérarchie. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile.

Depuis le 1er janvier 2023, l'allocation forfaitaire de télétravail s'élève à **2,88 € par jour de télétravail**.
Le montant maximum était à 282,24€ au titre de l'année 2024 en raison des Jeux olympiques puis de 253,44 € depuis.

L'INDEMNITE FORFAITAIRE D'ASTREINTE (IFA) (200667 REM. DES ASTREINTES)

A la DG, au SG, à la DNUM, au BEA, à l'ENAC, à la DO/EC, dans les CRNA, au CESNAC, dans les SNA IR, à la DSAC/EC et dans les DSAC IR, peuvent être mises en place **diverses astreintes** (direction, technique, opérationnelle et technique, enquêtes-accidents, opérationnelle et de contrôle technique d'exploitation).

Les TSEEAC sont susceptibles de participer à ces astreintes. Pour ce faire, l'IFA, dont l'évolution est indexée sur celle du point d'indice, est prévue selon les modalités suivantes depuis le 1^{er} juillet 2023 :

- **281,43 euros d'indemnité forfaitaire d'astreinte**, pour une semaine continue d'astreinte composée de cinq jours, ouvrables ou fériés, et WE ;
- **50 % de l'IFA** pour une astreinte de fin de semaine débutant à la fin du service du vendredi et se terminant au début du service du lundi (lorsqu'un jour férié est accolé à la fin de semaine, l'indemnité versée est portée à **65 % de l'IFA**) ;
- **30 % de l'IFA**, pour une astreinte portant sur un jour férié isolé, débutant à la fin du service de la veille du jour férié considéré et se terminant au début du service du jour suivant le jour férié considéré.

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (201480 GARANTIE POUVOIR D'ACHAT)

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation. Elle a pour but de **compenser votre perte de pouvoir d'achat** si votre rémunération a peu augmenté sur cette période, surtout dans un contexte fortement inflationniste comme ces précédentes années.

Pour pouvoir en bénéficier, vous devez remplir toutes les **conditions** prévues (rémunéré pendant au moins 3 ans sur la période, ne pas avoir occupé un emploi fonctionnel pendant la période, pas de sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de votre traitement indiciaire, notamment). Si vous avez travaillé à temps partiel, vous pouvez bénéficier de la GIPA au prorata du temps travaillé au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence. La dernière période de référence qui a pu générer une GIPA est la période 31 décembre 2018-31 décembre 2022. Pour l'indemnité 2023 qui a été versée en mai 2024, les valeurs

prises en considération ont été les suivantes :

- La valeur annuelle du point d'indice pour 2018 était de 56,2323 €
- La valeur annuelle du point d'indice pour 2022 était de 57,2164 €
- L'inflation prise en compte est de 8,19 %

Valeur GIPA = Indice Majoré 31/12/2018 x Valeur annuelle du point d'indice 2018 (1 + inflation sur la période de référence) - Indice Majoré 31/12/2022 x Valeur annuelle du point d'indice 2022

NB : Le gouvernement de 2024 a précisé que ce dispositif serait susceptible de disparaître mais a évoqué la mise en place de dispositifs alternatifs. La situation est pour l'instant en stand-by dans une logique de pure suspension. Affaire à suivre

L'INDEMNITE DE COMPENSATION DE LA HAUSSE DE LA CSG (202206 OU 202209 IND. COMPENSATRICE CSG)

Afin de compenser les effets de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er janvier 2018, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES). Les fonctionnaires n'étant pas assujettis à la CES, une indemnité compensatrice a été créée afin que la hausse de la CSG n'ait pas d'impact sur leur rémunération nette.

Cette indemnité est **actualisée à chaque début d'année** pour l'année en cours et versée mensuellement, sur la base des éléments de l'année précédente, selon les modalités suivantes :

- TSEEAC en fonction avant le 01/01/2018 et rémunérés au 31/12/2017 : ((rémunération brute annuelle x 1,6702%) – CES) x 1,1053. **202206 IND. COMPENSATRICE CSG**
- TSEEAC réintégré ou recrutés après le 01/01/2018 (non rémunérés au 31/12/2017) : rémunération brute annuelle x 0.76% **202209 IND. COMPENSATRICE CSG**

LA PARTICIPATION A LA PSC (202354 PARTICIPATION A LA PSC)

Les agents de la DGAC, dont les TSEEAC, peuvent bénéficier d'un remboursement mensuel d'une partie des **cotisations de protection sociale complémentaire** destinées à couvrir les frais de santé (mutuelle santé) à hauteur de **15 euros**.

Ce remboursement prendra fin en mai 2026 avec la mise en place de la nouvelle PSC.

LA PRIME PARTAGE PERFORMANCE (PPP) (202485 PR. PARTAGE PERFORMANCE)

Depuis 2023, à titre expérimental pour 3 ans pour l'instant, une prime de partage de la performance des services de la DGAC, de l'ENAC et du BEA a été instituée.

Cette PPP est attribuée par corps, en fonction de **l'atteinte de résultats** basés sur le niveau d'atteinte d'indicateurs retenues pour mesurer les performances économique et opérationnelle, la modernisation technologique, la sécurité et la transformation environnementale sur une année civile.

Pour les TSEEAC, le montant maximum annuel est de 450 €.

En 2025 : Au CSA DGAC du 14/10/2025, il a été annoncé que les indicateurs ont atteint en cumulé 77% du plafond. Les TSEEAC ont perçu en novembre 2025 une prime de 346.50 euros.

LES PRIMES RIST

Le Régime Indemnitaire Simplifié Technique RIST est composé règlementairement de 4 PARTS :

- 1° Une première part liée aux **fonctions exercées** : PFE=PART FONCTIONS
- 2° Une deuxième part liée à **l'expérience professionnelle** : PEP=PART EXPER. PROF.
- 3° Une troisième part liée à la détention de la **licence européenne de contrôle** ATCO ISQ ;
- 4° Une quatrième part, dite « part technique », liée aux **licences, qualifications et habilitations** détenues, part PQH « Qualifications et habilitations ».

Ce chapitre est décomposé en 2 parties :

La 1^{ère} partie dite « RIST communes » décrit la « deuxième part liée à **l'expérience professionnelle** PEP RIST PART EXPER. PROF. », part commune à l'ensemble des TSEEAC ainsi que d'autres rémunérations RIST communes à plusieurs situations.

La 2^{ème} partie dite « RIST particulières » détaille, pour chaque **profil de services métiers** :

- la PFE et/ou ;
- l'ISQ et/ou ;
- la majoration ISQ et/ou ;
- les 2 parts « Qualifications et habilitations » PQH1 voire PQH2 pour certains, et/ou compléments éventuels et/ou ;
- la majoration pour contrainte de service.

LES PRIMES RIST DITE « RIST COMMUNES »

LA PART LIÉE A L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (PEP 201959 RIST PART EXPER. PROF.)

(Depuis le 01/01/2024)

Niveau	GRADE	Niveau	Taux BRUT 100%	Taux BRUT 90%	Taux BRUT 80%	Taux NET 100%
1	TSEEAC Stagiaire	PEP1	271,50	248,23	232,71	245,63
2	TSEEAC Classe normale	PEP2	325,49	297,59	278,99	294,47
3	TSEEAC Classe principale ou Classe normale qualifié depuis plus d'1 an	PEP3	379,72	347,17	325,47	343,53
4	TSEEAC Classe exceptionnelle ou Classe principale qualifié depuis plus d'1 an	PEP4	454,72	415,74	389,76	411,38
5	TSEEAC détaché sur un emploi fonctionnel (RTAC ou CTAC ou CSTAC ou CUTAC)	PEP5	559,69	511,72	479,73	506,35

Protocole Social 2023-2027 :

Pas d'évolution prévue sur les montants de ces primes

AUTRES PRIMES RIST COMMUNES



Protocole Social 2023-2027 :

Le protocole social a mis en place ou mis à jour les autres primes RIST suivantes :

BIA (Bonus indemnitaire annuel) (202554 RIST BONUS INDEMNITAIRE)

Ce BIA est mis en place : :

- pour tous les encadrants ;
- pour la DSNA pour l'engagement dans les chantiers de modernisation stratégiques ou les réorganisations territoriales ou techniques majeures ;
- pour les experts opérationnels ne pouvant être détachés CUTAC.

Concernant la valorisation individuelle de l'engagement professionnel des encadrants :

Au titre de l'année 2024, les enveloppes par grand service ont été décidées par le SG en février 2025. Les listes nominatives ont été établies fin mars pour un paiement en septembre 2025 (Encadrement hors DO) et novembre 2025 (Encadrement DO). De 0 à 2000€ généralement sauf cas exceptionnels. Possibilité de recours en cas de désaccord. Au titre de l'année 2025, un calendrier et des modalités analogues en 2026 sont en cours.

Concernant la valorisation collective des modernisations technologiques, réorganisations territoriales ou techniques majeures :

Au titre de l'année 2024, mise en paiement en novembre 2025 (1ère mise en oeuvre partielle).

Généralement, de 1500€ au début des changements puis 2000€ à la fin.

COMPLEMENT PFE (202560 RIST ORGA TEMPS TRAVAIL)

Les agents et les personnels chargés de leur encadrement affectés peuvent bénéficier du complément de la part liée aux fonctions, dès la mise en oeuvre du stade d'organisation (projet de service et projet de service spécifique), selon des options d'organisation.

Mise en place part fixe mensuelle en avril 2026 et mise en place part variable annuelle 2026 au 4^{ème} trimestre 2026.

Majoration pour Contrainte de Service Encadrement DO (202548 RIST ENCADRT DSNA/DO)

Cette prime concerne les agents exerçant des fonctions d'encadrement au sein des services de la direction des opérations :

- 300 € pour les chefs des organismes autres que des listes 1 à 3, les chefs de service exploitation et technique des organismes autres que des listes 1 à 3, et les chefs de pôle à l'échelon central de la direction des opérations ;
- 250 € pour les adjoints de chefs de service exploitation et technique, les adjoints aux chefs d'organisme, les adjoints aux chefs de domaine, les adjoints aux chefs de département, les adjoints aux chefs de pôles de l'échelon central de la direction des opérations, les chefs de pôles, les chefs de divisions, les chefs de maintenance, les chefs de programme et les chefs de subdivision et les chefs de circulation aérienne ;
- 120 € pour les adjoints aux chefs de division, les adjoints aux chefs de pôles, les adjoints aux chefs de maintenance, les adjoints aux chefs de circulation aérienne ;
- 80 € pour les chefs de salle et les superviseurs ATFCM des CRNA, les chefs de l'approche, les chefs de tour, les assistants de subdivision et les experts seniors.

Cette majoration est effective depuis février 2025.

Des primes d'attractivité DSNA et autres services Prime sortie ENAC (Effectif depuis Novembre 2025), de Valorisation du socle et des options d'organisation du travail des ICA de l'ENAC et d'attractivité, fidélisation (Athis, Orly, Reims) (Effectif depuis mai 2025) existent également.

LES PRIMES RIST DITE « RIST PARTICULIERES »

Les profils de services métiers utilisés pour la description de ce chapitre seront en lien avec l'organigramme de la DGAC. La DGAC est composée en 4 principales directions (DSAC, DSNA, DTA et SG). Le BEA, placé administrativement auprès du chef du l'IGEDD, fera également l'objet d'une mention. Enfin, il est à préciser que des TSEEAC peuvent exercer dans d'autres services tels que Météo France et le SNIA. Dans ce cas, merci de nous contacter afin que nous répondions à vos interrogations.



DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE



DIRECTION DE LA SÉCURITÉ DE L'AVIATION CIVILE

- DSAC-EC
- 9 DSAC-IR
- 7 DSAC métropole
- 2 DSAC Outre-Mer



DIRECTION DES SERVICES DE LA NAVIGATION AÉRIENNE

- DO - Direction des opérations
- DTI - Direction de la technique et de l'innovation
- DSR - Direction de la stratégie et des ressources
- DSEC - Direction de la sécurité
- 5 CRNA - Centre en route de la navigation aérienne
- 11 SNA - Services de navigation aérienne
 - 9 SNA métropole
 - 2 SNA Outre-Mer
- CESNAC - Centre d'exploitation des systèmes de navigation centraux
- SIA - Service de l'information aéronautique
- SAC
- Saint-Pierre et Miquelon



DIRECTION DU TRANSPORT AÉRIEN

- 5 missions
- 7 sous - directions
- STAC - Service technique de l'aviation civile



SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- 3 sous - directions
- 10 secrétariats interrégionaux
- SGTA - Service de gestion des taxes aéroportuaires
- SNIA - Service national d'ingénierie aéroportuaire
- DNUM - Direction du numérique
- ENAC - École nationale de l'aviation civile

CAB ----

Cabinet du Directeur Général

OCV ----

Organisme du Contrôle en vol

GTA ----

Gendarmerie des transports aériens

MALGH ----

Mission de l'aviation légère, générale, hélicoptères

SEAC ----

Service d'État de l'aviation civile - Polynésie française et Wallis et Futuna

DAC ----

Direction de l'Aviation Civile - Nouvelle-Calédonie

- Direction Générale
- Service à compétence nationale
- Service déconcentré
- Administration Centrale
- Établissement public

19/07/2023

Dans ce chapitre, une fiche relative aux TSEEAC exerçant dans les grands services suivants sera proposée :

Pour le BEA

Pour la DSAC

Pour la DSNA :

- DSNA/DO/ATCO
- DSNA/DO/CESNAC
- DSNA/DO/SIA
- DSNA/DO/VigieTrafic
- DSNA/DTI
- DSNA/Autres/HADMIN
- DSNA/Autres/HOPS

Pour la DTA :

- Personnel rattaché à la direction et personnel rattaché directement à la DG
- DTA/STAC

Pour le SG :

- SG/DNUM
- SG/ENAC
- SG/SIR

FICHE DSAC

Personnel concerné : Les personnels de la DSAC/EC et DSAC/IR dont notamment ceux détenant l'une des licences de Surveillance DSAC à savoir SUR-SSI, AER, NA, OPS, ARF, PN, ATREEA, SMRE, QSE/ARIE ou RQS

LA PART LIEE AUX FONCTIONS EXERCEES PFE (201958 RIST PART FONCTIONS)

FONCTIONS EXERCEES	Niveau	Taux BRUT 100%	Taux BRUT 90%	Taux BRUT 80%	Taux NET 100%
CTE en formation Analyste sécurité MEAS	PFE 5	1 156,99	1 057,82	991,71	1 046,73
Spécialiste en formation (<18mois)	PFE 7	1 322,26	1 208,92	1 133,37	1 196,25
Inspecteur de surveillance débutant (<18 mois) CTE qualifié -3 ans Spécialiste (>18 mois)	PFE 8	1 432,44	1 309,66	1 227,81	1 295,92
Inspecteur de surveillance (>18 mois) Spécialiste Confirmé (>36 mois) CTE qualifié +3 ans	PFE 9	1 518,16	1 388,03	1 301,28	1 373,48
Inspecteur de surveillance confirmé (>36 mois)	PFE 10	1 591,62	1 455,20	1 364,25	1 439,93
Assistant de subdivision sièges DSAC/IR Chargé de projet Chargé d'affaires Chargé de mission(1)	PFE 11	1 701,81	1 555,94	1 458,69	1 539,62
Chef de programme Chef de projet Adjoint chef de division Chef de subdivision DSAC et siège DSAC/IR Chef de division délégations DSAC/IR et DSAC/EC Adjoint de délégué DSAC-IR Chargé de mission(1)	PFE 12	1 775,28	1 623,11	1 521,67	1 606,09
Chef de division sièges DSAC IR hors TA DSAC/N Adjoint chef de pôle DSAC Chef de cabinet DSAC Chargé de mission(1) Responsable « qualité - pilotage par objectifs (PPO) », DSAC IR	PFE 13	1 878,50	1 717,49	1 610,14	1 699,47
Chef de la division TA de la DSAC/N Chef de pôle DSAC Réfèrent Territorial Chargé de mission(1)	PFE 14	1 936,41	1 770,43	1 659,78	1 751,87
Chargé de mission(1)	PFE15	1 994,32	1 823,38	1 709,42	1 804,26

Fonctions donnant accès au RTAC, Fonctions donnant accès au RTAC après une période d'au moins 6 ans, Fonctions donnant accès au CTAC, Fonctions donnant accès au CSTAC, Fonctions donnant accès au CUTAC
NB EF : RMA ou Réfèrent / Inspecteurs de surveillance dans le domaine NO / CTE senior + 2 ans
(1) : la fonction chargé de mission présente le cas particulier d'être répartie dans les niveaux 11 à 15 dans la limite d'un contingent de 50 emplois (ex : chargé de mission drones et chargé de mission cybersécurité en DSAC/EC).

Protocole Social 2023-2027 :

Pas d'évolution sur les montants de ces primes

LA PART LIEE AUX LICENCES, QUALIFICATIONS ET HABILITATIONS, « QUALIFICATIONS ET HABILITATIONS »
 PQH1 (201991 RIST PART TECHNIQUE PQH 1) (DEPUIS LE 01/01/2024)

Niveau	CRITERES	Niveau	Taux BRUT 100%	Taux BRUT 90%	Taux BRUT 80%	Taux NET 100%
5	Détenir la 1 ^{ère} qualification TSEEAC	PTQ5	22,81	20,85	19,55	20,64
6	Détenir la 2 nd e qualification TSEEAC depuis moins de 4 ans	PTQ6	269,61	246,50	231,09	243,92
7	Détenir la 2 nd e qualification TSEEAC depuis au moins 4 ans	PTQ7	527,80	482,56	452,40	477,50
8	Détenir la 2 nd e qualification TSEEAC depuis plus de 4 ans et tenir une fonction éligible au CTAC	PTQ8	827,83	756,87	709,57	748,94

Protocole Social 2023-2027 :

Pas d'évolution prévue sur les montants de ces primes

LA MAJORATION POUR CONTRAINTE DE SERVICE NORD/NORD-EST (201987 RIST MAJO GEO N.N-E) (DEPUIS LE 01/07/2024)

CRITERES	Taux BRUT 100% 01/01/2024	Taux BRUT 100% 01/07/2024	Taux BRUT 90% 01/07/2024	Taux BRUT 80% 01/07/2024	Taux NET 100% 01/07/2024
Personnels DGAC dans les sites des périmètres géographiques des régions Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France, Haut-de-France, Centre-Val de Loire et des départements Eure et Seine-Maritime	103,63	108,87	99,54	93,32	98,49
Si amenés à travailler régulièrement en dehors des horaires de bureau : majoration de 50 %	155,44	163,29	149,29	139,96	147,73

Protocole Social 2023-2027 :

Ré-évaluation du montant de cette prime depuis le 1^{er} juillet 2024

LA PART LIÉE AUX LICENCES, QUALIFICATIONS ET HABILITATIONS, « QUALIFICATIONS ET HABILITATIONS »
 PQH2 (201992 RIST PART TECHNIQUE PQH 2) (DEPUIS LE 01/07/2024)

Niveau	CRITERES	Taux BRUT 100% 01/01/2024	Taux BRUT 100% 01/07/24	Taux BRUT 90% 01/07/24	Taux BRUT 80% 01/07/24	Taux NET 100% 01/07/24
2	TSEEAC détenant le niveau 1 d'une licence DSAC	52,53	80,00	73,14	68,57	72,38
5	CTE qualifié depuis moins de 3 ans hors DSAC/N et NE	170,66	170,66	156,03	146,28	154,40
7	TSEEAC détenant le niveau 2 d'une licence DSAC	157,58	200,00	182,86	171,43	180,94
9	CTE qualifié depuis moins de 3 ans en DSAC/N et DSAC/NE	226,97	226,97	207,52	194,55	205,34
11	CTE qualifié depuis plus de 3 ans hors DSAC/ N et NE	341,29	341,29	312,04	292,53	308,76
12	TSEEAC détenant le niveau 3 d'une licence DSAC	262,63	350,00	320,00	300,00	316,64
14	CTE qualifié depuis plus de 3 ans en DSAC/ N et NE	453,95	453,95	415,04	389,10	410,69
18	TSEEAC détenant le niveau 4 d'une licence DSAC	Non existant	600,00	548,57	514,29	542,82

Protocole Social 2023-2027 :

Depuis le 17 juillet 2024, un niveau 4 a été créé. Dorénavant, les 4 niveaux de qualification d'une licence DSAC, pour les missions de certification et de contrôle de conformité, sont les suivants :

- niveau 1 : " inspecteur "
- niveau 2 : " auditeur " ou " inspecteur senior "
- niveau 3 : " RMA (responsable de mission d'audit) " ou " référent " ;
- niveau 4 : " RMA senior " ou " référent senior ".

Ces 4 niveaux sont en correspondance avec les nouveaux niveaux 2, 7, 12 et 18 de la PART PQH2 au tableau ci-dessous. Les montants de ces 4 niveaux sont ré-évalués depuis le 1er juillet 2024.

Les CTE conservent leur système de qualification en 2 niveaux CTE (<3ans) et CTE sénior (>3ans). Les montants de la PQH 2 correspondant ne font pas l'objet d'une ré-évaluation.

De plus, les 3 niveaux de qualification d'une licence DSAC/ATREEA, pour les domaines Aménagement du territoire, Régulation économique, Espace aérien, Autorisations de transport aérien et Immatriculations d'aéronefs, sont le niveau 1 : spécialiste, le niveau 2 : spécialiste senior et le niveau 3 : référent.

Enfin, les 3 niveaux de qualification d'une licence DSAC/RQS

- pour le domaine Réglementation technique de sécurité, sont le niveau 1 : réglementateur technique de sécurité, le niveau 2 : réglementateur technique de sécurité senior et le niveau 3 : référent ;
- pour le domaine Qualité, sont le niveau 1 : auditeur interne. Le niveau 2 : auditeur interne senior et le niveau 3 : responsable de mission d'audit interne ;
- pour le domaine Sécurité, sont le niveau 1 : analyste sécurité, le niveau 2 : analyste sécurité senior et le niveau 3 : analyste sécurité référent.

Le montant de la PQH2, en cas de mobilité sur un poste nécessitant la détention d'une autre licence DSAC, le temps de formation nécessaire pour acquérir la nouvelle qualification requise pour l'exercice de leur fonction, dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'aviation civile, est conservé dans la limite de trois ans. Le montant de la PQH2, en cas de mobilité sur un poste ne nécessitant pas la détention d'une autre licence DSAC, est conservé jusqu'à la fin de la validité de la licence.

LES RETENUES

La Retenue Pension Civile :

En qualité de fonctionnaire, les TSEEAC sont affiliés au régime des retraites de l'État et nous devons nous acquitter d'une retenue pour pension sur notre traitement mensuel. De ce fait, nous acquérons des droits à pension au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Depuis le 1er janvier 2020, le taux applicable de cette PC est de 11,10 %. Il s'applique :

- au Traitement indiciaire **101050 RETENUE PC**
- à la NBI **101053 RETENUE PC NBI**

Les Cotisations Sociales CSG et CRDS :

La CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) sont prélevées sur les revenus d'activité. **La CSG est composée de 2 parties, une déductible (taux : 6.80% 401301 C.S.G. DEDUCTIBLE) et une autre non déductible (taux : 2.40% 401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE).** Quand à la **CRDS, son taux est à 0,5% 401501 C.R.D.S.** **L'assiette d'application des 2 cotisations est à 98,25 % des revenus.**

Les revenus d'activités concernés par l'application de ces taux sont, dans l'ordre de présentation, les suivants :

- Le Traitement Indiciaire **101000 TRAITEMENT BRUT**
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) **101070 TRAITEMENT BRUT N.B.I.**
- L'Indemnité de Résidence(IR) **102000 INDEMNITE DE RESIDENCE**
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT) **104000 SUPP FAMILIAL TRAITEMENT**
- L'Indemnité Forfaitaire d'Astreinte (IFA) **200667 REM. DES ASTREINTES**
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat **201480 GARANTIE POUVOIR D'ACHAT**
- L'Indemnité de compensation hausse CSG **202203/202206 IND. COMPENSATRICE CSG**
- La Participation à la PSC **202354 PARTICIPATION A LA PSC**
- La Prime Partage Performance (PPP) **202485 PR. PARTAGE PERFORMANCE**

Ainsi que l'ensemble des primes RIST, notamment :

- La part liée à l'expérience professionnelle PEP **201959 RIST PART EXPER. PROF.**
- La part liée aux fonctions exercées PFE **201958 RIST PART FONCTIONS**
- La part liée aux licences, qualifications et habilitations, « Qualifications et habilitations » PQH1 **201991 RIST PART TECHNIQUE PQH 1**
- La part liée aux licences, qualifications et habilitations, « Qualifications et habilitations » PQH2 **201992 RIST PART TECHNIQUE PQH 2**
- La Majoration pour Contrainte de Service Nord/Nord-Est **201987 RIST MAJO GEO N.N-E**
- La part liée à la détention de la licence européenne de contrôle, indemnité spéciale de qualification (ISQ) **201988 RIST PART LIC ISQ (TS)**
- La Majoration de l'indemnité spéciale de qualification (ISQ) **202553 RIST MAJO COMPLEMENT ISQ**
- La Majoration pour Contrainte de Service NA RP CDG **201986 RIST MAJO CDG/CRNAO**

A l'ensemble de ces primes, il faut retrancher le Transfert Primes Points **604971 TRANSFERT PRIMES / POINTS**, décrit ci-après.

Pour information, les revenus suivants ne sont pas concernés :

- L'Indemnité Transport Domicile Travail (ITDT) **200039 REMBT DOMICILE-TRAVAIL**
- Le Forfait Mobilité Durable (FMD) **200041 FOR. MOBILITES DURABLES**
- Le Forfait Télétravail **200042 FORFAIT TELETRAVAIL**

La Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) : 501080 COT SAL RAFP

La RAFP est appliqué aux indemnités et primes des fonctionnaires. Elle donne lieu à une cotisation depuis le 1er janvier 2005 au taux de 5 %, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes...), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel. Dans un souci de simplicité, c'est ce dernier point qu'il est pertinent de retenir pour le calcul de la **RAFP : 20% x Traitement Indiciaire Brut x 5%**

L'Impôt sur le revenu prélevé à la source : 558000 IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1er janvier 2019. Il consiste à déduire l'impôt sur le revenu chaque mois du salaire à un TAUX PERSONNALISE, propre à la situation personnelle de chacun et disponible notamment dans son espace personnel sur le site <https://www.impots.gouv.fr>.

Ce taux est appliqué sur le revenu net imposable mentionné dans la partie basse gauche de la fiche de paie.

Les Titres-Restaurants : 559000 TITRES-RESTAURANTS

Certains TSEEAC peuvent bénéficier, après décision du CCAS selon les conditions de restauration sur leur résidence administrative, de titres-restaurants. Pour les bénéficiaires, sur un valeur faciale unitaire de 6 euros, la participation de l'agent est de **2,40 euros, à multiplier par le nombre de titres versés.**

Le Transfert Primes Points : 604971 TRANSFERT PRIMES / POINTS

Le transfert primes/points est un dispositif prévu dans le cadre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Le dispositif consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

Depuis 2016, le montant maximal annuel brut de l'abattement pour les corps de catégorie B dont les TSEEAC est fixé à 278 euros. **Le montant mensuel ce cette retenue est donc de 23,17 euros (278/12).** Il est à signaler que ce transfert primes points vient également en abattement des primes assujéties aux cotisations sociales CSG et CRDS.

VIE SYNDICALE A LA DGAC

LES ACTEURS DE LA VIE SYNDICALE

LA DIRECTION GENERALE DE L'AVIATION CIVILE

La DGAC dépend du Ministère à

La DGAC est constituée de directions d'administration centrale :

- **Régulateur** (régalien et stratégie) :
la DTA, direction du transport aérien et le STAC, service technique de l'aviation civile qui lui est rattaché.
- **Support** (administration) :
le SG : secrétariat général, auquel sont rattachés :
 - L'ÉNAC : école nationale de l'aviation civile (EPA) et le DFPV : service d'exploitation de la formation aéronautique qui ont fusionné le 1^{er} janvier 2011 pour former le « Grand ÉNAC ».
 - Et les services à compétence nationale suivants :
le service des systèmes d'information et de la modernisation (DNUM), le service nationale d'ingénierie aéroportuaire (SNIA) et le service de gestion des taxes aéroportuaires (SGTA).

Et de services à compétence nationale (SCN) :

- **L'autorité de surveillance** : la DSAC : direction de la sécurité de l'aviation civile.
- **Le prestataire de services de navigation aérienne** : la DSNA : direction des services de la navigation aérienne.

LA GESTION DU CORPS DES TSEEAC

Concernant la gestion des personnels, les TSEEAC constituent un corps technique de la DSNA (avec les ICNA et IESSA). La polyvalence du corps conduit les TSEEAC à exercer dans l'ensemble des services de la DGAC et, à ce titre, le corps est géré par deux services :

- **SDP** : la sous-direction de la réglementation et de la gestion des personnels (qui relève du SG) est chargée de la gestion des moyens humains de la DGAC (notamment de la gestion statutaire), par le biais des bureaux ci-après :
 - Bureau de la gestion du personnel et du recrutement
 - Bureau de la réglementation du personnel et du dialogue social

- Bureau des traitements, des salaires et des pensions

- **SDRH** : la sous-direction des ressources humaines (SDRH) de l'échelon central de la DSNA s'occupe de la gestion fonctionnelle (mutations, etc.) des corps techniques de la DGAC, donc des TSEEAC par le biais de son bureau gestion des TSEEAC (SDRH/T).

LIEUX DE DIALOGUE SOCIAL : INSTANCES PARITAIRES ET AUTRES

LES CAP

Il existe une Commission Administrative Paritaire pour le corps des TSEEAC.

Elle est uniquement consultée lors de décisions individuelles défavorables qui ne concernent ni la mobilité, ni l'avancement.

Elle peut l'être à l'initiative des agents en cas de recours sur des refus administratifs.

Ce qui a changé :

- La CAP n'examine plus la mobilité : vos représentants sont exclus de tous les éléments liés à la mobilité. Ils n'ont plus accès à la liste des candidats ni aux dossiers individuels des agents dans ce cadre. L'administration décide seule des mutations.
- La CAP n'examine plus non plus les avancements : vos représentants sont exclus de tous les éléments liés à l'avancement. Ils n'ont plus accès à la liste des candidats ni aux dossiers individuels des agents dans ce cadre. L'administration décide seule des avancements.

Ce qui reste inchangé :

- Les représentants en CAP sont élus lors des élections professionnelles et ce sont ces élections qui déterminent la représentativité par corps.
- La CAP se réunit pour examiner les décisions individuelles concernant les agents dans les cas suivants :
 - Titularisation et refus de titularisation ;
 - Licenciement ;
 - Refus de temps partiel ou de télétravail ;
 - Révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
 - Mise en disponibilité ;
 - Sanctions disciplinaires.

A savoir :

Pour contester une décision relative à la mobilité il vous faudra faire un recours administratif. Vous pourrez cependant vous faire accompagner par un représentant de l'UTCAC, dont vos élus UTCAC en CAP qui pourront vous guider et vous conseiller dans vos démarches.

LES CSA ET FS

Les Comités Sociaux d'Administration et leur Formation Spécialisée (FS) sont nés de la fusion des ex-CT et ex-CHSC.

Ils sont composés de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est rattachée à chaque CSA.

Il existe différents types de CSA :

- CSA ministériel : CSA-R,
- CSA de proximité : CSA-SCR, CSA-DSNA, CSA-DSAC, ...
- CSA spéciaux : CSA-DO, CSA-SNA/Sud, CSA-DSCA/IR Ouest.

Le CSA ministériel est chargé des grandes orientations de politique générale, mais aussi de tout ce qui touche aux règles statutaires, relatives à l'échelonnement indiciaire ou au temps de travail ;

Les CSA de proximité sont chargés des questions de fonctionnement et d'organisation du service dont il dépend.

LES AUTRES INSTANCES

D'autres instances existent.

Ce sont les :

- Comité Central d'Action Sociale (CCAS)
- Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS)
- Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP).

Ce sont aussi les comités ou groupes de travail, de mise en œuvre, de suivi, groupes utilisateurs créés par l'administration sur certains dossiers précis.

LES PROTOCOLES DGAC

Depuis 1987, un protocole DGAC, devenu triennal en 1988, est régulièrement négocié entre l'administration et des organisations syndicales.

Cette méthode de négociation globale permet d'évoquer l'ensemble des problèmes de l'ensemble des personnels de la DGAC et d'aborder l'ensemble des sujets (statutaires, indemnitaires, formation, recrutements, évolutions techniques).

Le texte final, résultat d'une longue négociation, fixe les avancées sociales d'une part, et les contreparties d'autre part, pour la période de 3 ans considérée.

Il fait l'objet, avant d'être signé, d'une validation interministérielle, ce qui permet d'assurer que l'ensemble des mesures qui y sont inscrites (même celles qui sont « dérogatoires » aux règles habituelles de la Fonction Publique) seront effectivement mises en œuvre.

La politique protocolaire menée depuis plus de 20 ans à la DGAC a prouvé son efficacité et une comparaison des conditions d'emploi et de rémunérations à la DGAC et dans bon nombre d'Administrations permet de s'en rendre compte.

Nous sommes, pourtant, aujourd'hui, dans une situation inédite : le Protocole 2010, signé notamment par l'UTCAC, le SNCTA et la CFTC, a été dénoncé par une « intersyndicale CGT/FO/SNICAC/UNSA IESSA.

Les avancées obtenues pour les personnels sont plus ou moins remises en cause sans que la DGAC ne remette en cause ses contreparties ... mais l'UTCAC continue (et continuera) de défendre les intérêts de l'ensemble des TSEEAC

ADHESION A L'UTCAC

BULLETIN D'ADHESION

Pour adhérer, deux possibilités s'offrent à vous : **l'adhésion en ligne** (il est toujours possible d'envoyer un chèque ou un RIB dans un second temps via cette procédure d'adhésion en ligne) ou **remplir et envoyer un bulletin d'adhésion papier**.

Si vous choisissez la solution de l'adhésion directe en ligne : rendez-vous à <https://adherer.utcac.fr/>

Si vous choisissez la solution du bulletin d'adhésion, merci de l'adresser ainsi que votre cotisation à :

UNSA UTCAC
CRNA OUEST
CS 80013
29470 LOPERHET

MONTANT DE LA COTISATION

Le montant de la cotisation s'élève à **0,4 % du montant imposable** de l'année précédente tel qu'il est indiqué sur votre bulletin de paie de décembre, **arrondi à l'euro inférieur**. NE PORTEZ PAS LES CENTIMES ! Il est de **80 € minimum** dans tous les cas et s'élève à **60 €** pour les élèves, **80 €** pour les stagiaires et **100 €** pour les retraités..

La cotisation syndicale donne droit à une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66 % de la somme versée.

(Code général des impôts : article 199 quater C).

MODE DE PAIEMENT

Indiquer le montant :

Par chèque : en une fois ou en 2 fois si le montant est supérieur à 80 euros (Ces chèques seront débités d'un mois sur l'autre)

Les règlements par chèques sont libellés à l'ordre de UTCAC et expédiés à l'adresse : UTCAC – CRNA/O – CS 80013 – 29470 Loperhet

Par CB sur le site.

Par prélèvement automatique. **Pour les nouveaux souscripteurs au prélèvement**, joindre un RIB et une autorisation de prélèvement signée