

## PROTOCOLE D'ACCORD

Le présent protocole d'accord, est établi entre le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement et les organisations syndicales représentatives des personnels de la Direction Générale de l'Aviation Civile. Il engage les signataires sur une vision partagée des enjeux auxquels sont confrontés la DGAC et ses personnels, sur les conditions dans lesquelles ils se proposent d'y faire face et sur les mesures qu'ils conviennent de mettre en oeuvre à cette fin. Au vu des efforts qu'ils seront amenés à consentir, ce protocole d'accord comprend enfin de nouvelles avancées sociales pour les personnels de la DGAC.

Il est établi pour une période de trois ans à compter de sa signature.

L'objet du présent accord est ainsi de définir pour les trois prochaines années des mesures, et notamment les moyens, qui permettront à la fois d'assurer un développement durable, en toute sécurité, du secteur aéronautique civil, de fournir des services de qualité aux usagers du service public de l'aviation civile, et d'améliorer la situation des personnels de la DGAC.

Par la conclusion du présent protocole d'accord, les signataires manifestent leur volonté commune d'apporter aux usagers dans les meilleures conditions de sécurité, de sûreté, de régularité et de continuité les prestations qu'ils sont en droit d'attendre d'un service public performant, dans le respect des droits fondamentaux de ses agents.

### 1. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ACTION DE LA DGAC

#### 1.1 - UNE PRIORITE ABSOLUE : LA SECURITE

La mission première de la DGAC est de garantir aux citoyens au nom de l'Etat français, la sécurité des activités de l'aviation civile. La DGAC répond en cela à une exigence prioritaire, essentielle et fondamentale de tous les usagers de l'espace aérien, mais également, des riverains d'aéroports, des populations survolées et, d'une façon plus générale, de la société française.

Cette mission s'étend de manière extensive à la sûreté des aéroports et du transport aérien, qui doit être portée au meilleur niveau possible.

Cette mission de sécurité s'exerce au titre de la tutelle que la DGAC exerce sur la construction aéronautique, les aéroports, le transport aérien et l'aviation générale notamment au travers de la tutelle économique et du contrôle technique des compagnies aériennes. Elle s'exerce également dans le cadre des autres activités de la DGAC, dont le niveau de qualité et de performance assure la sécurité du transport aérien. C'est en particulier le cas du contrôle de la circulation aérienne.

Les signataires du présent accord soulignent que l'objectif de sécurité prévaut, en toutes circonstances, sur toute autre considération. Cette préoccupation première s'accompagne d'exigences renforcées dans les deux domaines interdépendants que sont l'environnement et la régularité du trafic.

#### 1.2 - L'USAGER DU SERVICE PUBLIC AU CENTRE DES PREOCCUPATIONS

L'attachement au service public va de pair avec une démarche qui place les usagers, le passager aérien tout particulièrement, ainsi que les riverains et les populations survolées au centre des préoccupations des services de l'aviation civile.

Devenu un bien de consommation largement répandu, le transport aérien est soumis à des exigences de qualité de plus en plus élevées. Les retards aériens, quelle qu'en soit l'origine, sont de plus en plus ressentis comme un facteur de non-qualité du transport aérien et la demande de sécurité, même si elle n'est exprimée qu'en arrière-plan, reste la première attente du passager. Celui-ci, en outre demande à être mieux informé sur les conditions de son voyage et sur ses droits.

Il est essentiel dans ce domaine de veiller à ce que soient respectés les droits des passagers à des conditions de transport sûres et conformes au contrat de transport qui les lie aux compagnies aériennes. Ce point est traité de manière prioritaire par la Direction des transports aériens dans ses actions auprès de la Communauté européenne. Une attention particulière sera portée aux besoins exprimés par les usagers de l'aviation générale.

#### 1.3 - UN CHOIX DE PERFORMANCE : LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

La France a choisi d'effectuer les prestations de service qu'elle délivre dans le domaine de l'aviation civile, en particulier celui du contrôle du trafic aérien, au sein de la Fonction Publique de l'Etat en s'appuyant sur les valeurs du service public : la garantie de la prise en compte de l'intérêt général, la continuité, l'adaptabilité, l'accès égal pour tous. Elle n'envisage aucune séparation juridique ni budgétaire entre les fonctions de régulation et les fonctions de prestation de service.

Les signataires du présent accord marquent leur attachement à cette appartenance à la Fonction Publique, garante de la priorité accordée à l'objectif de sécurité.

L'usager et le citoyen sont au coeur des préoccupations du service public de l'aviation civile et de ses personnels. L'appartenance de l'ensemble des composantes de la DGAC à la Fonction Publique de l'Etat permet ainsi de répondre de la manière la plus appropriée à leurs attentes et de concilier les intérêts particuliers au mieux de l'intérêt général.

L'exigence de performance est une composante du fonctionnement du service public. Elle s'impose d'autant plus que le choix d'exercer dans le cadre de la Fonction Publique de l'Etat conduit à être jugé par les citoyens à l'aune des critères d'une société de plus en plus exigeante, au sein de laquelle nombre d'entreprises sont à la fois de plus en plus réactives, dynamiques, ouvertes et conviviales. Il convient dans ce contexte d'apporter chaque jour la démonstration que ce choix permet un mode d'intervention privilégié, dont la vraie justification est l'efficacité qu'il permet de déployer.

Les signataires du présent accord conviennent de mettre en oeuvre des mesures concrètes permettant de faire de manière continue la démonstration de la performance du service rendu. Cette performance porte en tout premier lieu sur la sécurité.

Ce niveau de performance recherché exige par ailleurs, de la part de l'ensemble de la DGAC et de ses personnels, une démarche permanente d'adaptation à des besoins en évolution constante. Les signataires du présent protocole d'accord s'engagent, pour répondre à la haute exigence de qualité et de réactivité qui s'impose au service public, à poursuivre et à amplifier, dans une démarche active de modernisation et d'adaptation des modes de fonctionnement de la DGAC, les efforts visant à moderniser les services pour répondre de manière continue aux besoins formulés par les usagers et les acteurs du secteur aéronautique et du transport aérien.

Les signataires du présent protocole d'accord ont conscience de la nécessité pour l'Etat et pour les entreprises du secteur aéronautique civil, de rechercher des équilibres économiques favorables au développement de l'activité. Cette recherche d'équilibre impose que soit poursuivie la politique engagée par la DGAC en matière de performance et de gestion de ses moyens humains, financiers et techniques afin d'assurer au meilleur coût ses missions de service public, tout en poursuivant une politique dynamique et planifiée d'investissements et en faisant bénéficier ses personnels du fruit des efforts qu'ils sont appelés à effectuer, d'une manière équilibrée et dans le cadre des règles qui fondent la rémunération des agents de l'Etat.

#### **1.4 UN CHOIX DE COHERENCE D'ACTION : L'UNITE DE LA DGAC**

Cette convergence de l'action de chacun des services qui la composent vers une sécurité toujours améliorée fonde l'unité de la DGAC.

Par la signature du présent accord les signataires manifestent leur volonté commune de maintenir et de renforcer l'unité fonctionnelle, institutionnelle et juridique de la DGAC, seule à même d'organiser la transversalité de son fonctionnement.

En effet, les personnels de la DGAC interviennent dans de nombreux domaines d'activité : le transport aérien, l'aviation générale, la construction aéronautique, la certification et le contrôle technique des aéronefs, la formation aéronautique, la navigation aérienne, le contrôle de la circulation aérienne, la conception, le développement, le contrôle, la mise en oeuvre et l'exploitation des systèmes, les fonctions support (financier, juridique, administratif, logistique et informatique), les relations internationales et l'exportation du savoir-faire français.

Les signataires du présent accord soulignent la complémentarité de l'ensemble de ces activités et des personnels, qui chacun dans son domaine, spécialisé ou horizontal, contribuent à la cohérence de l'action de la DGAC.

Le gouvernement considère que le budget annexe de l'aviation civile est un instrument privilégié de fonctionnement et de cohérence d'action adapté aux missions de la DGAC.

#### **1.5 - UN CHOIX DE RELATIONS SOCIALES EQUILIBREES : LE PROCESSUS PROTOCOLAIRE**

Depuis 1988, les relations sociales au sein de la DGAC ont été organisées autour de l'élaboration et de la mise en oeuvre des protocoles d'accord triennaux, qui ont permis de traiter avec anticipation les questions d'intérêt commun.

Ces différents protocoles d'accord ont permis d'accompagner la très forte augmentation de l'activité, qui a caractérisé la période, par un consensus social favorable au redressement et au développement des entreprises du secteur.

Les signataires du présent accord manifestent leur attachement à la poursuite de la démarche protocolaire, dont les effets s'avèrent bénéfiques, tant à l'activité du secteur qu'aux personnels de la DGAC.

Il marquent également leur attachement au développement d'un dialogue social performant, dans tous les services relevant de la DGAC, notamment sur les orientations stratégiques à l'échelle européenne et internationale.

### **1.6 - LES PERSONNELS DE LA DGAC AU COEUR DU DISPOSITIF**

Les personnels de la DGAC se situent au coeur des activités de l'aviation civile.

La qualité, l'efficacité et la performance du service public de l'aviation civile reposent principalement sur la valeur, la compétence, la motivation, l'esprit de responsabilité et la mobilisation de ses personnels.

Le choix de la qualité et de l'efficacité impose une gestion des ressources humaines performante, qui permette de mobiliser, de reconnaître et de valoriser les personnels. Cette gestion des ressources humaines doit s'appuyer sur les spécificités et les atouts du service public de l'aviation civile que sont le très bon niveau de recrutement, l'attachement au domaine d'activité, la stabilité dans l'emploi, la forte tradition de formation interne, les mécanismes de promotion et les modes développés de concertation.

Elle doit s'accompagner d'un constant effort de lisibilité de l'action des services, garantir le bien être et l'épanouissement des personnels dans leur métier et permettre un accès à la formation adapté aux objectifs fixés. Elle repose sur un mode de management, qui doit étroitement associer les agents et leur encadrement.

### **1.7 - UNE PRIORITE REAFFIRMEE : LA FORMATION**

La formation constitue un des leviers essentiels de la performance de la DGAC. Elle s'appuie de manière privilégiée sur l'Ecole nationale de l'aviation civile. Elle est garante de la capacité de la DGAC à remplir ses missions avec efficacité. Elle favorise par ailleurs l'épanouissement personnel et professionnel des agents en leur permettant de pleinement assumer leurs fonctions et de suivre des parcours de carrière attractifs.

Les signataires du présent protocole marquent leur attachement au développement par la DGAC et par l'ENAC d'une formation initiale et continue de qualité fondée sur l'anticipation des besoins des agents et des services.

Le rôle et les moyens de l'ENAC, en tant qu'école pluridisciplinaire consacrée à l'aviation civile, sera renforcé.

Le SEFA conservera son rôle en matière de formation pratique des personnels techniques de la DGAC.

Une instruction aux services rappellera par ailleurs le caractère dédié des crédits mis en place au titre de la formation.

## **2- LES ENJEUX MAJEURS DES PROCHAINES ANNEES**

Par ses multiples missions la DGAC intervient dans tous les secteurs de l'aviation civile, dont le bon fonctionnement dépend pour une large part de la qualité de ses actions dans chacun de ses domaines d'activités.

Elle est un acteur essentiel au développement du secteur de l'aviation civile et de sa bonne insertion dans la société et l'économie françaises. Elle doit s'adapter en permanence aux évolutions du secteur ainsi qu'aux attentes de ses partenaires et de la société française. Cette adaptation s'impose d'autant plus que le contexte est celui d'une croissance forte du trafic, d'une exigence renforcée des usagers et qu'il convient de tenir compte des impératifs de sécurité et de la prise en compte de l'environnement.

### **2.1 UNE FORTE CROISSANCE DANS UN ENVIRONNEMENT TECHNIQUE, TECHNOLOGIQUE ET ECONOMIQUE EN PLEINE MUTATION**

Les signataires du présent accord inscrivent leurs actions dans le cadre d'une croissance forte de l'activité au niveau national et européen.

Les activités liées à l'aviation civile poursuivent en effet une expansion, chez tous les acteurs économiques, industriels, compagnies aériennes, constructeurs, aéroports, services.

Les experts estiment que le trafic devrait augmenter d'environ 6 % en moyenne par an au cours des trois prochaines années.

Les techniques et les technologies évoluent par ailleurs rapidement.

Les services et les personnels de la DGAC auront dans ces conditions à prendre en compte un volume d'activité en forte progression dans un contexte en mutation.

Les signataires du présent protocole d'accord conviennent de mettre en oeuvre les mesures nécessaires à la prise en compte de cette croissance dans les meilleures conditions de sécurité, de fluidité, de régularité et de respect de l'environnement, qui exigeront des moyens matériels et humains en nette progression, ainsi qu'une performance accrue de l'ensemble des personnels techniques et administratifs de la DGAC, notamment ceux dont l'activité est en contact avec le trafic.

## **2.2 - LE RENFORCEMENT DU NIVEAU DE SECURITE ET DE SURETE**

Il est primordial que la hausse du niveau de trafic s'accompagne d'un renforcement du niveau de sécurité aujourd'hui atteint.

Un des enjeux majeurs auquel il conviendra de faire face au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord sera de garantir le meilleur niveau de sécurité et de sûreté possible des biens et des personnes.

Le renforcement du niveau de sécurité passe par la mise en oeuvre dans tous les domaines d'activité de la DGAC de processus de gestion de la qualité.

Les signataires du présent accord s'engagent à faire converger leurs actions dans ce domaine essentiel du fonctionnement de la DGAC.

## **2.3 - DES INFRASTRUCTURES ADAPTEES AUX BESOINS**

Confrontées à la hausse globale du trafic et à des hausses ponctuelles plus importantes encore aux heures de pointe, les infrastructures, aéroports et routes aériennes, connaissent de nombreux points de saturation.

Un enjeu important de la période couverte par le présent protocole d'accord consiste à accélérer l'adaptation des infrastructures aéroportuaires et des systèmes et réseaux de navigation aérienne, de manière à permettre le développement du trafic prévu au cours des prochaines années, en toute sécurité, avec la meilleure fluidité et dans des conditions favorisant son développement et sa performance.

La DGAC poursuivra dans ce contexte son action visant à la mise en oeuvre de la politique aéroportuaire de l'Etat dans ses divers domaines d'intervention : définition des orientations nationales en matière d'aménagement et de desserte du territoire dans le cadre de la mise en oeuvre des schémas de services collectifs de transport et de l'optimisation de l'utilisation des capacités, mise en oeuvre d'un cadre juridique permettant une gestion et un développement harmonieux des aéroports, mise en oeuvre d'un plan d'accompagnement du développement de l'ensemble des plates-formes aéroportuaires et intégration des aéroports dans leur environnement.

Les signataires du présent protocole d'accord considèrent que le secteur aéronautique civil français doit disposer d'infrastructure et de modalités de gestion permettant son développement et favorisant la compétitivité des entreprises françaises.

## **2.4 - UNE ADAPTATION PERMANENTE DES SERVICES AUX USAGERS**

Dans ce contexte en évolution rapide, il est important que le service public se montre d'une réactivité exemplaire et fasse preuve d'une grande capacité de modernisation pour prendre en compte l'augmentation du volume et l'évolution de la structure du trafic aérien et les demandes des usagers.

La mise en oeuvre des dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique constitue à ce titre une occasion privilégiée de repenser les modes d'exercice professionnel dans les différentes composantes de l'activité de la DGAC pour les adapter au plus près des besoins des usagers, tout en améliorant les conditions d'exercice professionnel des personnels de la DGAC et en contribuant à l'effort général de développement de l'emploi.

## **2.5 - UNE PRISE EN COMPTE RENFORCEE DE L'ENVIRONNEMENT**

Parmi les enjeux majeurs des prochaines années il conviendra en particulier de concilier le développement prévu de l'activité avec les aspirations légitimes des populations riveraines des aéroports à plus de tranquillité.

Les riverains des aéroports sont de plus en plus sensibles au bruit créé autour des aéroports, par le transport aérien mais également par l'aviation de loisir. Ils marquent également leur préoccupation vis à vis des émissions gazeuses. Ils n'acceptent plus que le développement du transport aérien, même lorsqu'ils en bénéficient, se fasse au détriment de la qualité de leur cadre de vie.

Les signataires du présent protocole d'accord marquent leur volonté commune de prendre en compte la préoccupation relative à l'environnement dans l'action quotidienne de la DGAC et de ses agents.

## **2.6 - UNE FORTE IMPLICATION DANS LES EVOLUTIONS EUROPEENNES**

Le contexte européen appelle une forte implication du Ministère et de la DGAC sur le plan réglementaire et structurel.

D'importants dossiers relatifs à l'aviation civile sont traités au niveau de la Communauté européenne et imposent une forte implication de la France pour que ses vues et ses intérêts soient bien pris en compte.

La France travaille à l'institution d'un organisme communautaire (EASA) compétent dans les domaines de la certification de type et de l'édification des règles de sécurité relatives à la navigabilité et à l'exploitation des aéronefs.

Dans le domaine de la navigation aérienne, la France a fait valoir la nécessité de poursuivre activement les programmes techniques lancés au niveau national et dans le cadre d'Eurocontrol, visant à apporter à court terme des améliorations de capacité.

La France a par ailleurs fait admettre l'idée que l'exercice, au sein de la Fonction Publique, de la fonction de prestataire faisait partie des solutions porteuses de qualité et de performance.

Les travaux sont loin d'être achevés au sein de la Communauté. La France continuera à oeuvrer pour soutenir les principes exposés ci-dessus.

Concernant le débat relatif à la séparation entre les instances de régulation et celles de prestation de service cette séparation peut aujourd'hui être constatée en France au travers des activités exercées par la Direction de la navigation aérienne d'une part, et par le Service du contrôle du trafic aérien d'autre part.

La France a choisi une structure de l'aviation civile et du contrôle aérien au sein de la Fonction Publique. Aucune séparation juridique, ni budgétaire, n'est en conséquence envisagée.

Les signataires du présent protocole conviennent de poursuivre dans le cadre ainsi défini la modernisation de l'organisation interne de la DGAC.

La DGAC développera par ailleurs ses compétences sur le plan juridique pour assurer la meilleure articulation possible entre le droit national, le droit communautaire et le droit international.

Elle s'attachera également à développer sa présence en Europe et notamment à favoriser la présence d'agents de la DGAC dans les instances européennes.

Dans le cadre des objectifs du gouvernement français, la DGAC contribuera au développement d'une Europe efficace et pragmatique dans les domaines du transport aérien, de la construction aéronautique, de la sécurité et de la navigation aérienne et prendra la place qui lui revient dans les nouvelles organisations en cours de constitution. La DGAC poursuivra dans ces conditions son action de partenaire vigilant et actif dans l'élaboration des politiques européenne et internationale de l'aviation civile.

Il est à ce titre essentiel qu'elle se montre exemplaire sur la scène internationale pour l'ensemble de ses missions.

Elle associera les organisations syndicales à la réflexion stratégique.

## **2.7 - LE PLAN STRATEGIQUE CAP 2001**

Pour répondre à ces enjeux, la DGAC a développé au cours des deux dernières années un plan stratégique, le plan CAP 2001, qui fixe ses grandes orientations et les actions concrètes qu'elle compte mettre en oeuvre pour atteindre ses objectifs et améliorer l'efficacité du service public de l'aviation civile.

La DGAC mettra en oeuvre les dispositions adoptées dans le cadre du plan stratégique, en concertation avec les organisations syndicales.

## TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES

- 1- Le développement rapide de l'activité de l'aéronautique civile se traduit par une forte augmentation du niveau d'activité de la DGAC, qui impose des moyens nouveaux et qui s'inscrira en conséquence dans le cadre d'une politique dynamique de création d'emplois.

La Direction Générale de l'Aviation Civile procédera ainsi au cours des trois prochaines années aux recrutements définis en annexe 1, qui prennent en compte les départs, les retraites par limite d'âge, les changements de corps prévus ainsi que l'aménagement et la réduction du temps de travail. Ce sont globalement 1339 agents qui seront recrutés à ce titre au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord.

Ces valeurs de recrutement ne prennent pas en compte les mouvements de personnel non prévisibles, en particulier ceux qui interviennent au titre des disponibilités, congés parentaux, détachements, mobilités, décès, démissions, retraites anticipées, nouveaux temps partiels.

Ces mouvements seront compensés, l'année suivante, dans chacun des corps, par autant de recrutements supplémentaires.

- 2 - Les dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique seront mises en oeuvre dans les services de la DGAC dans les conditions prévues au titre II du présent protocole d'accord.

- 3 - La formation des personnels constitue une priorité d'action pour la Direction Générale de l'Aviation Civile. La DGAC veillera à mettre à jour le schéma directeur de la formation professionnelle pour la période 2001-2003, qui prendra en particulier en compte les orientations visant à établir des schémas de formation par métier, par domaine d'activité ou par nature d'emploi, à personnaliser pour certains métiers les cursus de formation, et à mettre en place des cursus de formation à la gestion, au droit, à l'économie, à l'international et au management, de manière à répondre au plus près à l'évolution des services et aux besoins des personnels. Ce schéma directeur définira en particulier les dispositions à adopter en matière de formations "prise de poste", de "cycles de management" et de renforcement des préparations aux concours. Il soulignera le rôle essentiel qu'ont à jouer les personnels d'encadrement dans la formation de leurs collaborateurs. Il s'attachera également à une plus grande formalisation des formations proposées aux personnels ouvriers, notamment ceux localisés sur des sites localisés par l'élaboration de catalogues de formation par famille professionnelle.

- 4 - L'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) constitue l'instrument privilégié de la DGAC pour les formations initiale et continue. Les débats intervenus au sein du CTP/DGAC ont permis d'aboutir à un consensus des partenaires sociaux sur la vocation de l'ENAC, tant pour ce qui concerne les formations propres à la DGAC, qui constituent la part essentielle et structurante de l'activité de l'école, que celles destinées aux différents secteurs d'activité du domaine. Le statut de l'ENAC sera rénové dans ce cadre conformément aux orientations adoptées au sein du CTP/DGAC.

Les rapports entre la DGAC et l'ENAC seront formalisés dans des conventions annuelles, qui s'inscriront dans le cadre du plan pluriannuel actuellement en cours d'élaboration, qui couvrira notamment les années 2001 à 2003. Ce plan définit les principales orientations et les moyens qui devront être mis en oeuvre pour permettre à l'ENAC de faire face à la progression de ses activités au cours des prochaines années. Il prend en particulier en compte les moyens nécessaires à la rénovation de son patrimoine immobilier.

- 5 - En parallèle avec la mise en oeuvre des processus d'amélioration de la qualité, dans un souci d'adaptation à l'évolution juridique de la société et pour répondre à l'inquiétude des personnels vis à vis de la responsabilité pénale qu'ils peuvent encourir, un groupe de travail sera mis en place avec pour objectif :

- d'analyser la nature des données enregistrées et la portée juridique de la notion d'"enregistrement légal",
- de définir des procédures normalisées d'utilisation des matériels nouveaux ainsi que des matériels en cours de développement ou d'expérimentation et d'étudier les incidences juridiques de ces procédures, en termes notamment de responsabilité civile et pénale,

- de sécuriser sur le plan juridique la notion de "mise en service opérationnelle" des nouvelles méthodes et des nouveaux moyens.

- 6** - Les moyens de l'action sociale contribuent à la cohésion sociale des personnels de la Direction Générale de l'Aviation Civile et seront dans ce but développés. Le budget de l'action sociale sera à ce titre abondé de 1,3 MF en 2001 et en 2002 et de 1,4 MF en 2003.

Du fait de l'importance des moyens et des crédits qui sont aujourd'hui consacrés à ce domaine d'activité il y a lieu d'analyser les modifications qui pourraient être apportées au système global de gestion de l'action sociale de la DGAC pour en améliorer le fonctionnement et supprimer les difficultés et les lourdeurs qui sont ressenties par les différents acteurs. Un audit de l'action sociale sera dans ce cadre engagé et des améliorations seront proposées au comité central d'action sociale avant la fin de l'année 2002.

- 7** - Les critères d'attribution aux IEEAC, IESSA et TSEEAC de la nouvelle bonification indiciaire attachée à certains emplois seront revus afin d'en permettre, à compter du 1er juillet 2001, l'attribution lorsque les agents atteignent l'âge de 35 ans révolus.

La NBI versée aux TSEEAC sera portée à 45 points d'indice à compter de cette même date.

La NBI versée aux IEEAC, ICNA, et IESSA sera quant à elle portée à 55 points d'indice à compter de cette même date.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, le supplément d'indemnité de fonction sera servi aux attachés, assistants, adjoint, agents et agents des services techniques ayant atteint l'âge de 35 ans révolus.

Le supplément d'indemnité de fonction servi aux personnels administratifs sera par ailleurs porté à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 à l'équivalent en net de 55 points d'indice pour les agents relevant de la catégorie A (attachés), 45 points d'indice pour les agents relevant de la catégorie B (assistants) et à 40 points d'indice pour les agents relevant de la catégorie C (adjoints, agents, agents des services techniques).

- 8** - Dans le cadre du comité de suivi de la convention nationale de modernisation du dialogue social, un groupe de travail sera mis en place pour proposer des mesures de nature à faciliter l'exercice des fonctions de représentation syndicale au sein de la DGAC, à améliorer la convention précitée et à donner une nouvelle impulsion au comité de pilotage de cette convention.

- 9** - Le présent protocole comporte également au titre III des dispositions particulières qui s'appliquent aux différents secteurs d'activité de la DGAC.

- 10** - De manière à prendre en compte les nouvelles modalités de renouvellement de licences des pilotes privés, une heure de vol supplémentaire par an sera alloué dans le cadre de l'entraînement aérien aux personnels de la DGAC détenteurs d'une licence de vol.

- 11** - Un comité de suivi de la mise en oeuvre du présent protocole d'accord sera mis en place sous la présidence du Directeur Général de l'Aviation Civile. Il associera les organisations syndicales signataires de l'accord et les représentants de l'administration. Il aura pour fonction de suivre l'application de l'accord et d'examiner les difficultés d'interprétation qui pourraient surgir. Il se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de son président et, le cas échéant, sur la demande de la moitié au moins des organisations syndicales signataires dans un délai maximum de 45 jours.

Une information relative à l'avancement des dispositions protocolaires sera par ailleurs organisée annuellement à l'intention de l'ensemble des personnels.

## TITRE II - AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est une opération essentielle pour la DGAC. Ses enjeux sont ceux, généraux, de la modernisation du service public, adaptés aux spécificités des missions et de l'en-

vironnement de la DGAC.

L'ARTT constitue tout d'abord un progrès social important pour les agents de la Fonction Publique.

Cette avancée sociale est également une occasion privilégiée d'améliorer la qualité et l'efficacité du service aux usagers. La réduction du temps de travail, réalisée au bénéfice des agents, doit dans ces conditions s'accompagner de la mise en place de solutions d'aménagement du temps qui permettent de rendre un meilleur service tout en répondant aux aspirations des personnels.

Pour atteindre les objectifs visés, la démarche ARTT constitue un facteur essentiel, par la nécessité qu'elle impose d'une recherche d'optimisation de l'organisation et des méthodes de travail ainsi que d'un fonctionnement plus transversal des services.

Il apparaît nécessaire, pour aboutir dans des délais rapprochés, de définir un cadre général et de fixer des orientations communes à l'ensemble des services de la DGAC.

## Cadre général de la démarche

La démarche ARTT sera lancée au sein de la DGAC conformément aux orientations fixées par le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, notamment celles figurant dans le document intitulé "guide pour l'action", diffusé à l'ensemble des services et des partenaires sociaux.

La mise en oeuvre de l'ARTT impose une réflexion et une concertation approfondie au sein de chaque service. Elle sera en conséquence effectuée au niveau déconcentré, service par service, après consultation des organes locaux de concertation.

Un comité national de suivi de la mise en oeuvre de l'ARTT à la DGAC, ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de la DGAC, sera mise en place avant le 1<sup>er</sup> avril 2001.

Il examinera notamment les conditions générales dans lesquelles les services organiseront et géreront l'ARTT.

## Dispositions communes à l'ensemble des services

Les dispositions communes à l'ensemble des services de la DGAC seront les suivantes :

Il conviendra en tout premier lieu de systématiquement rechercher des formules souples de cycles de travail hebdomadaires, mensuels ou saisonniers, permettant d'accroître l'efficacité du travail par une meilleure adaptation aux besoins du service et des usagers ainsi que, le cas échéant, aux impératifs saisonniers de l'activité du service et à la nature diversifiée du travail effectué par les différentes catégories d'agents et de métiers.

### **CAS GENERAL**

#### **DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL**

Dans le cas général des services travaillant en horaire de type "horaire de bureau", en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, les modalités de travail propres à chacun des services seront établies sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1600 heures maximum, dans l'acception définie à l'article 2 du décret précité. Le cycle ou les cycles de travail qui seront retenus prendront en compte les contraintes particulières liées à l'activité du service concerné.

#### **PLAGES COMMUNES**

Pour les services où des organisations différenciées du temps de travail auront été adoptées, il conviendra notamment de veiller à la nécessaire préservation de plages horaires communes indispensables à la cohérence de l'organisation du travail entre les agents du service et entre les différentes unités. Une plage horaire commune de fonctionnement de l'ensemble des services devra notamment être ménagée dans les services métropolitains, s'étendant du lundi au vendredi de 9h30 à 12h et de 14h à 16h30.

Pour ces services, les formules s'organiseront autour des cinq cycles hebdomadaires de base suivants, qui s'inscrivent dans le cadre d'une diminution effective de la durée hebdomadaire de travail :

**CYCLE n° 1**

Semaine de 5 jours, comportant 35 heures de travail, avec une pause méridienne de 45 minutes au minimum non comprise dans le temps de travail effectif.

**CYCLE n° 2**

Semaine de 4,5 jours comportant 35 heures, le jour de travail "en demi-journée" étant fixé, en fonction des contraintes du service de façon à garantir le maintien de l'activité du service, notamment par rapport à la plage horaire communale métropolitaine. Une pause méridienne de 45 minutes au minimum, non comprise dans le temps de travail effectif, sera aménagée dans ce cycle.

Ce cycle hebdomadaire peut également être structuré par quinzaine, une semaine étant oeuvrée sur quatre jours et l'autre sur cinq.

Dans ces deux premiers cas il n'y a pas adjonction de jours de repos supplémentaires dits "jours ARTT".

**CYCLE n° 3**

Semaine de 5 jours, comportant 36,5 heures de travail, avec 8,5 jours de repos intitulés "jours ARTT" à prendre par les agents, dans le respect de contraintes de fonctionnement qui seront fixées au niveau du service, avec une pause méridienne de 45 minutes au minimum non comprise dans le temps de travail effectif.

**CYCLE n° 4**

Semaine de 4,5 jours comportant 36,5 heures de travail, avec 8,5 jours de repos intitulés "jours ARTT", à prendre par les agents, dans le respect des contraintes de fonctionnement qui seront fixées au niveau du service, avec une pause méridienne de 45 minutes au minimum non comprise dans le temps de travail effectif.

Ce cycle hebdomadaire peut également être structuré par quinzaine, une semaine étant oeuvrée sur quatre jours et l'autre sur cinq.

**CYCLE n° 5**

Semaine de 5 jours, comportant 37,5 heures de travail, avec 15 "jours ARTT", à prendre par les agents, dans le respect des contraintes de fonctionnement qui seront fixées au niveau du service, avec une pause méridienne de 45 minutes au minimum non comprise dans le temps de travail effectif.

Dans le cas où le fonctionnement de certains services, ou parties de service, conduirait à envisager d'autres cycles de base que les cycles décrits ci-dessus, le cycle proposé sera préalablement soumis au comité national de suivi de l'ARTT.

**DROIT A CONGES**

Les droits annuels à congés sont quant à eux maintenus à 5 fois les obligations hebdomadaires, auxquelles viennent, le cas échéant, s'ajouter comme actuellement, deux jours de fractionnement des congés. Le régime des autorisations exceptionnelles d'absences dans des cas du type "événements familiaux" demeure en vigueur.

**ECHEANCIER**

La mise en oeuvre du dispositif ARTT pour les agents travaillant actuellement en horaire de type "horaire de bureau" devra être effective au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

***HORAIRES VARIABLES***

Une organisation du travail selon des horaires variables peut également être mise en place, dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 dans certains services ou parties de service travaillant à horaires de type "horaire de bureaux", selon des modalités spécifiques propres à chaque type de service concerné et aux activités particulières au sein du service ou des parties de service.

**Agent travaillant à horaires continus, permanents, ou programmés**

Pour les agents travaillant à horaires continus, permanents ou programmés, une optimisation de l'adéquation entre les ressources du service et les besoins des usagers, qu'ils soient externes ou internes, sera avant tout recherchée en intégrant les impératifs de variation hebdomadaire ou saisonnière du volume et de la nature des activités.

**DUREE ANNUELLE**

Conformément au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, le cadre horaire annuel sera établi sur une base de :

**a)** 1413 heures de travail effectif pour :

- les contrôleurs des organismes de contrôle classés en listes 1 et 2 détachés pour une période de 12 à 36 mois,
- les IESSA exerçant des fonctions à horaires continus,
- les agents travaillant dans les centrales "énergie" à horaires continus,
- les agents exerçant leur activité dans les BRIA, les BTIV, au BNIA, au BNI, dans les bureaux de piste d'Orly et de Roissy et à la subdivision opération du CESNAC.

**b)** 1500 heures de travail effectif pour les agents exerçant des fonctions à horaires permanents non continus,

**c)** 1600 heures de travail effectif pour les IESSA ( ainsi que les 5 agents TSEEAC du SIA concernés par la note de service d'avril 2000) exerçant des fonctions à horaire "programmés" dans le cadre d'un cycle hebdomadaire de 36 heures par semaine comportant quatre jours de travail et l'exécution complémentaire de travaux ponctuels de maintenance programmés en fonction des besoins du service.

Les IESSA exerçant des fonctions à horaires "programmés" bénéficieront de 4 "jours ARTT", à prendre par les agents dans le respect des contraintes de fonctionnement, qui seront fixées au niveau du service.

**d)** 1600 heures de travail effectif dans les autres cas.

**DURÉE DES VACATIONS**

Pour les IESSA exerçant des fonctions à horaire continu ou permanents, pour les TSEEAC exerçant leurs fonctions à horaires continus, notamment au BNI et au BNIA ainsi que pour les agents travaillant à horaires continus dans les centrales "énergie", des dispositions seront adoptées en application de l'article 3 du décret précité permettant le maintien des vacances jusqu'à 12h30.

**CAS DE L'ALTERNANCE ENTRE HORAIRES CONTINUS ET HORAIRES PROGRAMMÉS**

Pour les IESSA pratiquant l'alternance entre les horaires continus et les horaires programmés, la durée annuelle de travail effectif prise en compte et le nombre de jours ARTT alloués seront établis au prorata des périodes effectuées suivant chacun de ces deux horaires.

A titre d'exemple, pour une organisation du travail fondée sur 6 mois à horaires continus et 6 mois à horaires programmés, la durée annuelle de travail effectif prise en compte sera de  $\{(1413 \times 6) + (1600 \times 6)\} : 12 = 1506$  heures annuelles de travail effectif et le nombre de «jour ARTT» sera de  $4 \times 6 : 12 = 2$  «jours ARTT».

**CAS DE L'ALTERNANCE ENTRE HORAIRES PERMANENTS ET HORAIRES PROGRAMMÉS**

Pour les IESSA pratiquant l'alternance entre les horaires permanents non continus et les horaires programmés, la durée annuelle de travail effectif sera établie sur la base forfaitaire de 1540 heures. Ils bénéficieront également de 2 "jours ARTT" à prendre par les agents dans le respect des contraintes de fonctionnement qui seront fixées au niveau du service.

**ECHÉANCIER**

La mise en oeuvre de ces dispositions interviendra, organisme par organisme, au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

**DROITS À CONGÉS**

Les instructions actuelles relatives aux congés demeurent en vigueur.

**RÉGIME ASSOCIÉ À L' EXERCICE DE CERTAINES FONCTIONS SPÉCIFIQUES**

En ce qui concerne les agents qui exercent leur activité dans le cadre d'une organisation du travail par projet, ou qui disposent à titre individuel d'un niveau d'initiative élevé dans le cadre de fonctions comportant une part significative de travaux de conception et dont l'activité s'inscrit difficilement dans un cadre de décompte journalier, des organisations de travail sans décompte d'horaires pourront être mises en place. Dans ce cas les agents pourront bénéficier de "20 jours ARTT" à prendre par les agents, dans le respect de contraintes de fonctionnement fixées au niveau du service.

Il s'agit notamment des personnels d'encadrement dont l'activité ne peut s'intégrer dans le cycle défini pour le service.

Certains agents devant effectuer de fréquents déplacements de longue durée pour exécuter leurs missions peuvent également relever de ce régime particulier de décompte du temps de travail.

La liste des agents auxquels s'applique ce régime de travail sera établie annuellement au sein de chacun des services sur la base des fonctions qui auront été retenues dans le cadre du comité national de suivi de l'ARTT.

Les agents qui exercent des fonctions d'assistant de subdivision dans les services opérationnels de contrôle de la circulation aérienne et qui parallèlement maintiennent une qualification peuvent, pour chaque année civile, opter pour ce régime spécifique ou pour le régime d'horaires opérationnels correspondant à leur qualification et à l'activité de leur organisme d'affectation.

## **ASTREINTES**

La définition des astreintes prévues à l'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, destinées à assurer la continuité du service, et l'élaboration des textes nécessaires à leur mise en oeuvre seront réalisées et soumises au comité de suivi du protocole avant la fin de l'année 2001.

Les astreintes seront en particulier utilisées dans le cadre des permanences de direction ou de commandement, notamment les "permanences opérationnelles et techniques" du SCTA, des CRNA, d'Orly, de Roissy et du CESNAC ainsi que les permanences "enquêtes-accidents" mises en place au BEA et au sein des DAC (DAC, DRAC/AG, SEAC, ADP). De manière à bien identifier les différentes notions utilisées, les dénominations "astreintes de direction ou de commandement", "astreintes opérationnelles et techniques", "astreintes enquêtes-accidents" seront dans ce cas utilisées.

Les permanences techniques actuellement effectuées dans les organismes de liste 1 et 2, qui correspondent à une présence effective sur les lieux de travail des agents concernés, ne seront pas remplacées par des astreintes.

Des astreintes pourront, le cas échéant, également être utilisées dans certains organismes, principalement ceux de liste 1 et 2, pour élargir les modalités de suivi et les possibilités d'intervention sur certains équipements techniques dont le taux d'indisponibilité est d'un niveau très élevé.

## **RÉMUNÉRATION ET COMPENSATION DES ASTREINTES**

Le nouveau régime d'astreintes se substituera aux dispositifs actuels. L'astreinte sera rémunérée, les heures effectivement travaillées durant la période d'astreinte étant quant à elles récupérées en temps. La rémunération de l'astreinte, pour les personnels qui ne bénéficient pas de logement de fonction en nécessité absolue de service sera établie sur la base forfaitaire de 1600 F pour une semaine d'astreinte au 1<sup>er</sup> janvier 2001. Cette base forfaitaire sera indexée sur l'évolution du point d'indice de la Fonction Publique. Les personnels bénéficiant d'un logement de fonction en nécessité absolue de service récupéreront pour leur part en temps les heures effectivement travaillées qu'ils auront été amenés à effectuer pendant une période d'astreinte.

## **OUVRIERS D' ETAT**

En ce qui concerne les ouvriers d'Etat, la mise en oeuvre à la DGAC des dispositions relatives à l'ARTT s'accompagnera d'une augmentation du barème horaire des groupes calculé de façon à maintenir l'intégralité de la rémunération mensuelle des agents au moment de la mise en place de l'ARTT. Le taux horaire du barème ainsi réaménagé continuera à suivre l'évolution trimestrielle du bordereau de la métallurgie de la région parisienne.

A compter de la date de mise en oeuvre de l'ARTT les nouvelles embauches seront effectuées sur la base d'un forfait horaire hebdomadaire de 35 heures et de la rémunération en vigueur.

Pour les ouvriers dont le forfait horaire est supérieur à 39 heures hebdomadaires, une réduction de ces forfaits sera opérée. Elle sera proportionnelle à la réduction du temps de travail généré par le passage de 39 à 35 heures de travail dans le cadre du cycle hebdomadaire.

Afin de garantir le niveau des pensions de retraite des personnels ouvriers concernés, les conséquences de l'application de ces dispositions sur les pensions de retraite feront l'objet d'un travail préalable spécifique avec le fonds spécial de pension des ouvriers de l'Etat (FSPOE).

La mise en oeuvre de l'ARTT s'accompagnera du maintien de la journée continue dans les services où elle est actuellement pratiquée par des ouvriers d'Etat, notamment au SEFA.

Les dispositions réglementaires relatives aux congés des ouvriers d'Etat seront maintenues.

### TITRE III - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Dans l'ensemble des domaines d'activités de la DGAC, l'amélioration du service rendu, notamment dans le domaine de la sécurité, s'appuiera d'une manière générale sur le développement de plans "qualité" élaborés autour de la norme ISO 9000.

Ceci sera notamment le cas dans le domaine de la navigation aérienne et en particulier au sein des CRNA et des DAC, pour mieux formaliser les procédures et les responsabilités avec comme objectif la certification des services concernés. Cette démarche permettra de répondre aux audits OACI qui pourraient avoir lieu à compter de 2002.

Le développement du système de gestion de la sécurité est également un élément prépondérant de la démarche qualité entreprise et devra être poursuivi dans le cadre du présent protocole d'accord (ESARR3 d'eurocontrol).

Des dispositions particulières seront en outre mises en oeuvre au titre du présent protocole d'accord dans les domaines suivants :

#### I - UNE PERFORMANCE RENFORCÉE DU SYSTÈME DE CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN

Les services de la navigation aérienne devront anticiper l'évolution du trafic dans le cadre européen et procéder aux mutations technologiques que l'amélioration du service public impose.

L'évolution programmée des effectifs, les aménagements dans l'organisation du travail et la modernisation des équipements permettront de satisfaire les aspirations des usagers et des personnels du service public de la navigation aérienne.

Les procédures d'échanges "civil-militaire" feront l'objet d'améliorations continues.

##### **Améliorer la sécurité**

Maintenir et améliorer le niveau de sécurité du système de navigation aérienne français est l'objectif constant de tous les acteurs des services de la navigation aérienne.

Dans le contexte d'évolution à la fois quantitative et qualitative du trafic aérien, le maintien du niveau de sécurité actuel, et a fortiori son amélioration, passent par une consolidation des actions déjà engagées et par la mise en oeuvre d'actions nouvelles aussi bien pour le système de navigation aérienne civil que dans les relations avec les organismes militaires et les autres organismes européens.

L'action des entités "qualité de service" pour améliorer le processus de retour d'expérience sera confortée et développée.

Les processus de gestion de la qualité seront en particulier systématiquement mis en oeuvre dans le cadre de l'élaboration des manuels d'exploitation des différents organismes. De manière à prendre en compte l'évolution de l'environnement juridique, les processus de gestions de la qualité porteront notamment sur la forme juridique de ces documents.

Un point global sur la sécurité sera effectué chaque année au sein du CTP/SCTA, à l'occasion duquel sera mise en évidence l'évolution des indicateurs correspondants et les conséquences qu'il convient d'en tirer pour une gestion proactive de la sécurité des vols.

Le programme de la DNA en termes de sécurité sera poursuivi : révision du règlement de la circulation aérienne, classification d'espaces, moyens techniques, organisation du retour d'expérience.

Les recommandations de la commission nationale de sécurité de la circulation aérienne (CNSCA) et du Bureau enquêtes-accidents (BEA) seront quant à elles examinées en CTP/NA.

## **Améliorer la régularité**

L'amélioration de la régularité des vols, sans remettre en cause l'objectif premier de sécurité, est une préoccupation constante de tous les acteurs des services de la navigation aérienne.

La mesure de la performance de régularité peut s'appuyer en particulier sur des indicateurs élaborés par le Centre de Régulation Européen d'Eurocontrol (CFMU) à Bruxelles.

Des indicateurs pertinents devront permettre de mettre en évidence tant les causes internes de retard au système de contrôle civil que les causes externes. Ces indicateurs seront présentés en CTP/SCTA.

En matière de régularité, des dispositions devront être adoptées pour que la part des retards imputables à la France en Europe par rapport à la quantité du trafic traité par notre pays diminue au cours des trois prochaines années .

Le suivi de ces indicateurs et l'analyse de leur pertinence seront effectués dans les organismes de contrôle et une synthèse en sera faite chaque année en CTP/SCTA.

## **Intégrer le respect de l'environnement**

Le respect de l'environnement est un objectif primordial pour garantir le développement durable du transport aérien.

Sans remettre en cause à aucun moment l'exigence du haut niveau de sécurité qui prévaut dans le domaine de la circulation aérienne, le respect de l'environnement doit être intégré par tous les acteurs de la navigation aérienne.

Un effort tout particulier doit être porté pendant les périodes de nuit pour limiter les nuisances sonores. En effet, pendant cette période, le volume relativement faible du trafic donne aux services de la navigation aérienne une certaine latitude dans la manière d'organiser la gestion du trafic aérien, qui permet d'accorder une attention toute particulière au respect de l'environnement.

Les actions d'information, de sensibilisation et de formation seront poursuivies et renforcées pour réaliser le changement culturel indispensable à l'intégration de l'environnement, le plus en amont possible, au sein de l'aviation civile.

Lorsque des modifications significatives des procédures de circulation aérienne à proximité des aéroports seront envisagées, une étude particulière sera faite des interactions qui peuvent apparaître entre les dispositions prises en vue de protéger l'environnement et la capacité d'écoulement du trafic.

## **Participer à la construction européenne**

La navigation aérienne française s'intègre dans un système européen dont les ministres des transports ont décidé la construction dans le cadre de la nouvelle convention Eurocontrol en s'appuyant sur le programme EATMP. La DGAC participera activement à sa mise en oeuvre.

Les personnels de la DGAC seront associés à l'avancement des dossiers européens.

Un groupe de travail, issu du CTP/NA, sera mis en place pour suivre les dossiers relatifs à la navigation aérienne et examiner les conditions de mise en oeuvre des mesures adoptées au niveau européen.

## **MESURES ADOPTÉES**

Dans ce cadre, les mesures suivantes seront notamment mises en oeuvre :

Une concertation sera engagée avec les personnels sur la transposition dans le fonctionnement des services avant la fin de l'année 2001 des dispositions adoptées au niveau européen.

### **CLASSEMENT DES ORGANISMES DE CONTROLE**

**1-** Un système de révision du classement des organismes de contrôle sera formalisé et mis en oeuvre dès 2001 pour tenir compte :

- d'une remise à jour tous les trois ans pour ce qui concerne les aérodromes de liste 1, 2 et 3, les limites entre ces listes étant fixées à 210 000 mouvements équivalents (MEq) et 65 000 MEq pour la première période considérée.

- d'une remise à jour pour les autres listes aux dates où les changements de service rendu sont effectifs.  
L'aérodrome de La Rochelle sera reclassé en liste 3 à compter du 19 juillet 1999.

- 2 - L'équipe est l'unité de base qui structure l'organisation du travail des ICNA dans les CRNA et les aérodromes de liste 1 et 2. Le module minimum de gestion au sein des tours de service est l'unité élémentaire constituée par un secteur de contrôle en route ou une position d'approche.
- 3 - L'horaire hebdomadaire moyen de 32 heures dans les organismes de liste 1 sera maintenu et devra rester compatible avec une amélioration de la qualité du service rendu en matière de sécurité et de régularité. Il devra également s'accompagner de la mise en oeuvre des mesures suivantes de souplesse et d'adaptation au trafic déterminées après débat au sein des instances de concertation :
- ▶ recherche annuelle systématique, entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> mars dans le cadre de chacun des CTP locaux, de toutes les adaptations d'horaire et d'organisation permettant, dans le cadre des règles nationales en vigueur, d'améliorer l'adéquation du potentiel de contrôle disponible à la demande de trafic,
  - ▶ aménagement des tours de service correspondants en les adaptant à l'évolution et aux variations dans la journée, dans la semaine et dans l'année de la demande de trafic ; pour les centres ayant deux zones de qualification, des tours de service différents seront si nécessaire mis en oeuvre,
  - ▶ maîtrise du nombre de congés simultanés qui seront limités à 20 % pendant 4 mois,
  - ▶ modulations horaires saisonnières ou hebdomadaires, dans la limite de plus ou moins 4 heures autour de 32 heures hebdomadaires,
  - ▶ utilisation du potentiel de contrôle des contrôleurs qualifiés hors salle qui sera programmé notamment au cours des périodes chargées pour améliorer la capacité.
- 4 - Les conditions de passage aux 32 heures des organismes de liste 1 et 2 ont été définies antérieurement au présent protocole d'accord.

La mise en oeuvre des 32 h, qui correspondent à 1413 heures annuelles, sera effectuée avec pour date objectif le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres organismes de contrôle.

Pour les contrôleurs exerçant leur qualification dans les organismes de contrôle classés en liste 2 à 4, ces 1413 heures de travail effectif comprendront :

- 1008 heures de contrôle dans les organismes à horaires continus,
- 1170 heures de contrôle dans les organismes à horaires non continus.

Dans l'un ou l'autre cas, les modalités et règles de fonctionnement appliquées seront celles établies pour les organismes d'approche dans le rapport du groupe de travail n° 41 mis en place en application du protocole d'accord du 3 novembre 1997.

Dans le cas où les 32 heures ne seraient pas mises en oeuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2001 dans certains organismes de liste 1 et 2 et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans certains organismes de listes 3 à 6, des dispositions seront adoptées au sein des CTP locaux pour qu'elles soient mises en oeuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les personnels concernés bénéficieront dans ce cas, pendant la période transitoire, de journées de repos compensatoire à prendre pendant les périodes de faible trafic. Le nombre de jours accordés sera calculé sur la base de 4 jours par an pour les organismes dont l'horaire hebdomadaire moyen est compris entre 32 et 34 heures et de 6 jours par an pour les organismes dont l'horaire hebdomadaire moyen est supérieur à 34 heures. Cette mesure s'applique entre la date initialement visée et la date de mise en oeuvre effective des 32 heures, limitée au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

- 5 - L'amélioration des modalités d'exploitation mises en oeuvre dans les différents organismes de contrôle sera poursuivie en assurant le suivi du potentiel de contrôle offert et du potentiel réalisé par chaque CRNA et centre de contrôle d'approche de liste 1 et 2. Ces potentiels seront suivis au travers de l'analyse des deux indicateurs suivants :

indicateur n° 1 = **PR/PT**  
indicateur n° 2 = **PD/PT**

où

**PR** est le potentiel réalisé par le centre concerné (nombre d'heures d'ouverture des secteurs CRNA ou positions d'approche, y compris chef de salle et chef de tour)

**PT** est le potentiel horaire théorique (nombre de contrôleurs opérationnels multiplié par 1008 heures/an, augmenté du nombre de PC détachés, dont FMP, multiplié par 300 heures/an).

**PD** est le potentiel déclaré à la CFMU augmenté du potentiel chef de salle ou chef de tour.

Ces indicateurs seront mis en place dès 2001 dans les CRNA et leur adaptation à l'ensemble des organismes de contrôle sera dans le même temps étudiée. Leur évolution sera analysée mensuellement au niveau de chaque organisme et semestriellement au niveau du CTP/SCTA.

L'objectif est une évolution annuelle positive de ces deux indicateurs, la base de référence étant leur valeur en 2000. Pour l'indicateur n° 1, une valeur "objectif" par organisme sera fixée chaque année, après avis du CTP/SCTA.

Le chef de l'organisme au niveau stratégique, et les chefs de salle ou de tour au niveau pré-tactique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la mise en oeuvre des mesures nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

**6 -** La complexité technique et opérationnelle du fonctionnement des salles de contrôle des organismes de liste 1 et 2 nécessite un suivi continu et homogène de la part des chefs de salle ou de tour, particulièrement en cours de journée. L'évolution du rôle des chefs de salle et des chefs de tour sera poursuivie dans la prolongation des actions menées dans le cadre de l'application du protocole d'accord du 3 novembre 1997, en particulier en ce qui concerne la responsabilité de l'armement des positions de contrôle.

**7 -** En matière de formation continue des contrôleurs, l'accent sera mis en priorité sur les actions liées au renouvellement de l'autorisation d'exercice de la qualification.

Par ailleurs, les actions relatives à la formation à l'anglais devront permettre à tous les contrôleurs d'atteindre ou de maintenir le niveau 4 déterminé périodiquement par le test national de positionnement. En fonction des résultats de ces tests, des mesures spécifiques de formation et moyens adaptés seront étudiés par organisme et mis en oeuvre. Le cas des contrôleurs ayant un niveau inférieur à 3 devra conduire à une proposition personnalisée de formation.

Les dispositions à mettre en oeuvre pour traiter des cas des contrôleurs éprouvant des difficultés pratiques, seront examinées en CTP/SCTA.

La formalisation des actions de formation continue sera renforcée, y compris par la mise en place de stages obligatoires dans le cadre du renouvellement de l'autorisation d'exercice de la qualification et de la prise de poste.

L'effort de formation initiale des ICNA sera poursuivi pour en accroître l'efficacité et accompagner les évolutions techniques du domaine.

L'action des entités formation sera confortée et développée pour satisfaire aux objectifs définis ci-dessus.

## Prise en compte des contraintes liées à l'amélioration des conditions d'écoulement du trafic aérien

### **PRIME DE TECHNICITÉ (PT)**

En complément des mesures annuelles de revalorisation qui interviennent au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. La prime de technicité versée aux ICNA évoluera au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord conformément au tableau figurant en annexe 2.

### **INDEMNITÉ SPÉCIALE DE QUALIFICATION (ISQ)**

En liaison avec l'évolution des fonctions de contrôle, l'indemnité spéciale de qualification évoluera par référence au taux 5 de la prime de technicité suivant le tableau figurant en annexe 3 et le supplément d'indemnité spéciale de qualification conformément au tableau figurant en annexe 4.

### **PRIME D'EXPLOITATION, VACATION, SUJETION (EVS)**

De manière à renforcer la part de la prime d'exploitation, vacations, sujétions (EVS) des ICNA liée aux gains de productivité effectués au sein des services de la navigation aérienne, le coefficient de prise en compte du ratio "trafic/effectif" dans la clause d'indexation annuelle de l'EVS prime sera porté de 10 % à 30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**APTITUDE MEDICALE**

Les conclusions du rapport du groupe de travail relatif à l'aptitude médicale des ICNA, qui imposent des modifications de nature statutaires, seront mises en oeuvre au cours de l'année 2001. Les nouvelles normes médicales définies par ce groupe de travail seront notamment mises en application et un comité médical spécifique de la navigation aérienne sera institué.

De manière à faciliter la mise en application de ces nouvelles dispositions, en poursuivant dans le même temps le développement de la médecine de prévention à la DGAC, les moyens du service médical seront renforcés. Un emploi supplémentaire de médecin sera inscrit sur le budget 2001. Quatre nouvelles infirmières seront en outre recrutées sur la durée du présent protocole d'accord.

Une indemnité différentielle sera mise en place avant la fin de l'année 2001 pour compenser la perte de rémunération subie par les ICNA déclarés médicalement inaptes alors qu'ils exerçaient une qualification de contrôle ou qu'ils étaient en cours de requalification et qui exercent d'autres fonctions au sein des services de la navigation aérienne.

Le montant de cette indemnité sera établi pour la durée d'une année civile. Il sera égal à la différence entre la rémunération brute normalement servie à l'intéressé, hors indemnités à caractère résidentiel ou familial, au titre soit, pour l'année au cours de laquelle intervient l'inaptitude, du mois qui suit la décision d'inaptitude, soit, pour les années ultérieures, du mois de décembre précédant l'année civile considérée et la moyenne des rémunérations mensuelles brutes, hors indemnités à caractère résidentiel ou familial et déduction faite du prélèvement prévu à l'article 6-2 de la loi du 31 décembre 1989, versées au titre du mois de décembre précédent aux ICNA recrutés dans le corps la même année que l'intéressé et exerçant leurs fonctions dans un organisme appartenant à la même liste que celle de l'organisme au sein duquel l'intéressé était affecté au moment où la décision d'inaptitude a été prononcée, ou, à défaut aux ICNA recrutés dans le corps la même année que l'intéressé et exerçant leurs fonctions dans un organisme appartenant à la liste immédiatement supérieure. Ce montant sera réduit à concurrence des augmentations de rémunération consécutives à un avancement d'échelon ou de grade de l'agent, qui interviendront au cours de l'année civile considérée à la date d'effet de cet avancement.

Cette indemnité différentielle sera également versée, suivant des modalités analogues aux agents en cours de requalification à la suite d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, ou d'une période d'inaptitude médicale, dans la limite de 18 mois pour les organismes de liste 1 et 2 et de 12 mois pour les organismes de liste 3 et 4.

**FONDS DE GESTION DE L'ALLOCATION TEMPORAIRE COMPLÉMENTAIRE**

Une réunion annuelle sera organisée avec les organisations syndicales représentatives des ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne pour examiner les modalités de gestion du fonds de gestion de l'allocation temporaire complémentaire.

**DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ICNA**

De manière à faciliter les déroulements complets de carrière au sein du corps des ICNA, la durée du 9<sup>ème</sup> échelon du grade de divisionnaire sera ramenée de 3 à 2 ans.

**INDEMNITÉ SPÉCIALE DE COORDINATION (ISC)**

L'indemnité spéciale de coordination perçue par les ICNA en fonction dans les détachements civils de coordination (DCC) évoluera conformément au tableau figurant en annexe 5.

**AVANCEMENT DES CONTRÔLEURS ANTÉRIEUREMENT EN FONCTION AU CESNAC**

Pour les ICNA détenant ou ayant détenu une qualification de contrôle, les années d'exercice des fonctions d'opérateur, de contrôleur ou de superviseur Cautra au CESNAC seront par ailleurs prises en compte au titre de l'avancement à équivalence avec les fonctions de contrôleur dans un organisme de liste 4.

**II - DES SYSTÈMES DE NAVIGATION AÉRIENNES MODERNISÉS**

Pour prendre en compte l'évolution du trafic et de la technologie, les systèmes et les équipements techniques de la navi-

gation aérienne doivent être en constante évolution afin d'améliorer les performances du système de contrôle.

Le plan de modernisation des CRNAet des approches mis au point au cours de la période couverte par le protocole d'accord du 3 novembre 1997 sera poursuivi en respectant le calendrier prévu pour les opérations de génie civil, le déploiement d'ODS, la modernisation CAUTRA, le déploiement du Mode S, de radars de surface, du simulateur Electra dans les centres et à l'ENAC, de la nouvelle architecture des approches et des chaînes "radiotéléphone".

Les conditions de mise en oeuvre et de maintien opérationnel de ces systèmes seront adaptées aux nouveaux enjeux, notamment pour ce qui concerne l'organisation du travail, les procédures et les habilitations.

Les moyens du STNA seront renforcés pour permettre de tenir ces objectifs. La mise en place d'une démarche qualité sera poursuivie jusqu'à la certification de ce service.

### **Faire face aux enjeux européens**

La Navigation Aérienne française s'intègre donc dans un ensemble européen en pleine mutation. Les importantes évolutions techniques ainsi que l'accélération de l'harmonisation des systèmes doivent permettre d'améliorer la capacité et les performances du système de contrôle afin de faire face à la constante augmentation du trafic.

### **Faire face aux exigences d'un haut niveau de sécurité**

L'harmonisation et la mise en oeuvre de ces systèmes sans cesse améliorés, tant sur le plan national qu'international, sont nécessaires au maintien d'un haut niveau de sécurité dans ce contexte d'augmentation constante du trafic.

### **Préparer les évolutions technologiques**

Il convient également que le SCTA, le STNAet le CENAttravaillent sur les futures technologies en procédant à des études et des expérimentations et en participant aux développements des futurs systèmes CNS/ATM dans le contexte européen.

## **MESURES ADOPTÉES**

Les évolutions d'organisation des services prévues dans les conclusions du GT mené en application du protocole d'accord du 3 novembre 1997, et qui n'ont encore pu être réalisées seront mises en oeuvre dans le cadre du présent protocole d'accord.

### ***PRIME DE TECHNICITÉ (PT)***

En complément des mesures annuelles de revalorisation qui interviennent au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la prime de technicité versée aux IESSA évoluera au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord conformément au tableau figurant en annexe 2.

### ***PRIME D'EXPLOITATION, VACATION, SUJÉTIONS (EVS)***

De manière à renforcer la part de la prime d'exploitation, vacations, sujétions (EVS) des IESSA liée aux gains de productivité effectués au sein des services de la navigation aérienne, le coefficient de prise en compte du ratio "trafic / effectif" dans la clause d'indexation annuelle de l'EVS prime sera porté de 10% à 30%.

### ***PRIME D'ÉVOLUTION DES QUALIFICATIONS (PEQ)***

En liaison avec l'évolution des fonctions des IESSA, les taux de la prime d'évolution des qualifications évolueront par référence au niveau 9 de la prime d'exploitation, vacations, et sujétions (EVS) suivant le tableau figurant en annexe 6.

Les conditions liant l'attribution de la PEQ aux actions de formation professionnelle continue effectuées par les IESSA seront par ailleurs revues pour mieux cibler les actions de formation continue nécessaires.

### ***DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES IESSA***

De manière à améliorer les déroulements de carrière au sein du corps des IESSAet à augmenter le nombre des membres du corps qui atteignent l'indice terminal du dernier grade, la durée moyenne des 7<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup>, 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelons du grade d'ingénieur divisionnaire sera ramenée de 3 ans à 2 ans et demi.

**FORMATION INITIALE DES IESSA**

De manière à renforcer leur formation aux techniques de la navigation aérienne, la formation initiale des IESSA recrutés par le second concours externe (BAC+3) sera portée de 18 mois à 2 ans.

De façon à limiter les contraintes liées aux alternances géographiques entre l'ENAC et les centres d'affectation, les modules de qualification technique seront par ailleurs intégrés à la formation théorique de base.

Des modalités de report des places non pourvues seront mises en place entre les 2 concours externes.

**III - LA SÉCURITÉ DE L'EXPLOITATION AÉRIENNE RENFORCÉE**

L'amélioration du niveau de la sécurité aérienne est un objectif constant et prioritaire de l'ensemble des services de la Direction Générale l'Aviation Civile. Au-delà des mesures adoptées dans le domaine du contrôle du trafic aérien, l'action des services de la Direction Générale de l'Aviation Civile doit se concentrer de manière prioritaire sur la recherche d'une amélioration du niveau de sécurité de l'aviation commerciale et de l'aviation générale.

**Information aéronautique et assistance aux vols**

La fourniture d'informations aéronautiques et d'assistance aux vols de qualité est un objectif constant des services de la navigation aérienne.

A ce titre la modernisation des outils de fourniture d'information et d'assistance aux vols sera recherchée, notamment à l'aide des nouvelles technologies de l'information.

1. Les Techniciens Supérieurs des Etudes et de l'Exploitation de l'Aviation Civile interviennent dans de nombreux domaines de l'activité aéronautique, ce qui exige de leur part des compétences qui s'exercent dans des domaines multiples, en particulier en matière d'assistance aux vols et de contrôle technique d'exploitation. L'amélioration de la qualité de service sur les unités d'information de vol (UIV) sera étudiée
2. Le Service d'Information Aéronautique (SIA) et le Centre d'Exploitation des Systèmes de la Navigation Aérienne Centraux (CESNAC) sont appelés à jouer un rôle actif dans la mise en place d'un système harmonisé. La mise en place d'un plan qualité sera poursuivi jusqu'à la certification du CESNAC et du SIA.

L'organisation du CESNAC évoluera avec mise en place de multi-qualifications.

Les services de gestion d'aire de trafic rendus par la vigie annexe de l'aéroport de Paris-Charles de Gaulle poursuivront leur développement pour celui de l'organisme.

**Fonctions régaliennes**

Le développement des fonctions régaliennes sur les aéroports sera pris en compte (SSIS, péril aviaire, sûreté, environnement...).

**MESURES ADOPTÉES****PRIME DE TECHNICITÉ (PT)**

En complément des mesures annuelles de revalorisation qui interviennent au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la prime de technicité versée aux TSEEAC évoluera au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord conformément au tableau figurant en annexe 2.

**PRIME D'EXPLOITATION, VACATION, SUJÉTIONS (EVS)**

De manière à renforcer la part de la prime d'exploitation, vacations, sujétions (EVS) des TSEEAC liée au gains de productivité effectués au sein des services de la navigation aérienne, le coefficient de prise en compte du ratio "trafic/effectif" dans la clause d'indexation annuelle de l'EVS prime sera porté de 10% à 30%.

**PRIME DE POLYVALENCE**

En liaison avec l'évolution des fonctions des TSEEAC, les taux de la prime de polyvalence évolueront par référence au niveau 4 de la prime de technicité suivant le tableau figurant en annexe 7.

**STATUT DE RESPONSABLE TECHNIQUE DE L'AVIATION CIVILE**

De manière à valoriser les fonctions correspondantes et pour venir compléter les possibilités existantes de promotion des TSEEAC vers les corps techniques de catégorie A, un statut d'emplois de responsable technique de l'aviation civile sera mis en place avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002. Les emplois correspondants, au nombre de 35, seront accessibles au TSEEAC hors catégorie, exerçant des fonctions répertoriées, correspondant notamment à des fonctions d'encadrement. Les emplois correspondants bénéficieront d'un échelonnement indiciaire atteignant l'indice brut 712 (INM 590). Les nominations à ces emplois libéreront autant d'emplois de TSEEAC hors catégorie.

**PYRAMIDAGE DES EMPLOIS D'ASSISTANTS DE CLASSE TSEEAC**

Le pyramidage de la prime d'exploitation perçue par les assistants de classe TSEEAC sera modifiée pour atteindre sur la durée du présent protocole d'accord les valeurs suivantes :

Assistants de classe A : 15%  
 Assistants de classe B : 40%  
 Assistants de classe C : 30%  
 Assistants de classe D : 15%

L'évolution du pyramidage des emplois correspondants au cours des trois années couvertes par le présent protocole d'accord est décrite en annexe 10.

**VIGIE ANNEXE DE PARIS-CHARLES DE GAULLE**

Les TSEEAC affectés sur l'aéroport de Paris-Charles de Gaulle, détenteurs de l'habilitation vigie annexe bénéficieront à compter de la date de signature des textes correspondants et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2001 de l'indemnité spéciale d'habilitation aujourd'hui versée aux agents des BTIV détenteurs de l'habilitation UIV.

**PRIME D'EXPLOITATION DES CONTRÔLEURS MULTI-SYSTÈME DU CESNAC**

Les agents détenteurs de la qualification de contrôleur multi-système d'exploitation nouvellement mise en place au CESNAC bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 du taux 8 de la prime d'exploitation, et les coordonnateurs d'exploitation détachés du taux 9.

**PRIME D'EXPLOITATION DES TSEEAC CHEFS D'AÉRODROME**

Les TSEEAC affectés à des fonctions de chef d'aérodrome et de chef d'aérodrome contrôlés seront respectivement classés au taux 5 et au taux 6 de la prime d'exploitation à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 et prendront la dénomination de directeur d'aérodrome à compter de cette date.

**INDEMNITÉ SPÉCIALE D'HABILITATION (ISH)**

L'indemnité spéciale d'habilitation sera indexée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 sur l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Elle sera en outre revalorisée conformément au tableau figurant en annexe 8.

**APTITUDE MÉDICALE**

Les conclusions du rapport du groupe de travail relatif à l'aptitude médicale des TSEEAC contrôleurs d'aérodrome seront mises en oeuvre au cours de l'année 2001, après consultation du CTP/NA.

Les normes médicales définies par ce groupe de travail seront notamment mises en application. Le comité médical de la navigation aérienne sera compétent pour traiter de l'application du nouveau dispositif.

La situation individuelle des TSEEAC qui exercent des fonctions de contrôleurs d'aérodrome sera étudiée avec attention au moment de la mise en oeuvre des nouvelles normes médicales.

Un groupe de travail sera mis en place dès le début de l'année 2001 pour examiner les dispositions transitoires qui seront appliquées au moment de la mise en oeuvre des normes médicales pour les TSEEAC contrôleurs d'aérodrome qui ne rempliraient pas les conditions médicales d'aptitude, puis les dispositions qui, en régime de croisière, seront appliquées aux TSEEAC contrôleurs d'aérodrome, qui cesseraient de remplir les conditions médicales d'aptitude.

**HOMOLOGATION DE LA FORMATION DES TSEEAC**

L'homologation de la formation TSEEAC/NATA a été délivrée par la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique. Le renouvellement de cette homologation, valable pour une durée de 3 ans a été demandée.

Pour ce qui est de la formation TSEEAC/TE, l'homologation de la formation sera quant à elle demandée en 2002 à l'issue de la phase de réorganisation de la scolarité qui est actuellement menée.

**CONCOURS INTERNES**

Pour les recrutements organisés en 2001, 2002 et 2003 dans la filière TE prévus à l'article 2 du statut TSEEAC, les pourcentages mentionnés au 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du II de l'article 4 du décret du 27 mars 1993 seront fixés respectivement à 50%, 25%, et 25% afin de faciliter l'accès des personnels administratifs et ouvriers au corps des TSEEAC.

**IV - UNE FORTE IMPLICATION DE L'ENCADREMENT TECHNIQUE ET OPÉRATIONNEL**

La forte progression en volume et l'évolution technique rapide auxquelles sont confrontés les différents secteurs de l'aviation civile imposent une forte capacité de réaction et d'innovation à l'encadrement technique de la DGAC. Sa mobilisation et sa capacité d'animer les services autour des objectifs définis aux titres II et III du présent protocole, contribueront à leur réalisation.

Du fait de la forte interaction qui existe entre ces différents domaines, il y a lieu, afin d'assurer la cohérence de l'action de la DGAC, de permettre à la fois le développement d'expertises de haut niveau dans chacun des domaines spécifiques d'activité et de faciliter les passages d'un domaine d'activité à un autre dans le cadre d'un parcours professionnel anticipé.

Il est dans ce contexte essentiel de mettre en oeuvre des mécanismes d'incitation à la mobilité, à l'innovation et à la performance, et de faciliter l'accès des agents des différents corps techniques aux emplois de responsabilité.

**PRIME DE TECHNICITÉ (PT)**

En complément des mesures annuelles de revalorisation qui interviennent au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la prime de technicité versée aux IEEAC évoluera au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord conformément au tableau figurant en annexe 2.

**PRIME D'ACTIVITÉ**

De manière à favoriser la prise de responsabilités dans les services concernés la prime d'activité des agents affectés dans les services localisés dans les limites territoriales de la DAC/N et de la DAC/NE sera augmentée de 5% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**INDEMNITÉ SPÉCIALE (IS)**

L'indemnité spéciale versée aux IEEAC évoluera par référence à la prime de technicité versée à un IPEEAC conformément au tableau figurant en annexe 9.

**AVANCEMENTS DANS LE CORPS DES IEEAC**

De façon à faciliter l'avancement dans le corps des IEEAC pendant les trois années couvertes par le présent protocole d'accord, 20 nominations au grade d'ingénieur principal, (hors nominations d'agents en situation de détachement) seront prononcées chaque année. Les transformations d'emplois correspondants seront inscrites aux budgets 2002 et 2003.

**STATUT D'INGÉNIEUR DE DIVISION FONCTIONNELLE DE L'AVIATION CIVILE**

Un statut d'emplois d'ingénieur de division fonctionnelle de l'aviation civile sera mis en place avant la fin de l'année 2002. Les emplois correspondants bénéficieront d'un échelonnement indiciaire débouchant en hors échelle A.

Un groupe de travail aura pour objectif, sur la base d'un nombre d'emplois de 10, de définir les modalités d'accession et de rémunération des corps techniques ICNA, et IESSA susceptibles d'y avoir accès.

**ACCES DES ICNA AUX FONCTIONS HORS SALLE**

De manière à favoriser les prises de responsabilités dans des fonctions d'expertise et d'encadrement en dehors de la salle de contrôle des dispositions seront adoptées permettant le maintien de l'Indemnité spéciale de qualification (ISQ) et de la prime d'exploitation, vacations (EVS) des ICNA divisionnaires appelés à occuper dans les organismes classés en liste

1 et en liste 2, à l'échelon central du SCTA, au département circulation aérienne de l'ENAC, au STNA et au CENA, des fonctions répertoriées de chef et adjoint au chef de service, de chef et d'assistant de subdivision ou d'inspecteur des études, et de décompter le temps correspondant d'exercice de ces fonctions dans la durée d'exercice de qualification requise pour bénéficier du maintien de l'ISQ et de l'EVS.

La durée minimale requise dans des fonctions opérationnelles au titre de l'article 7 du statut des ICNA pour exercer des fonctions hors salle sera dans le même temps ramenée de 7 à 5 ans.

#### ***ACCES DES IESSA A CERTAINES FONCTIONS***

De manière à favoriser les prises de responsabilité dans des fonctions d'encadrement l'ancienneté requise dans le grade d'ingénieur électronicien principal des systèmes de la sécurité aérienne pour exercer des fonctions de direction de service ou de partie de service sera ramenée de 9 à 3 ans.

#### ***OUVERTURE DE CERTAINS EMPLOIS AUX TSEEAC***

Certains des emplois ouverts aux IEEAC, aux ICNA et aux IESSA seront également ouverts aux TSEEAC.

Les emplois ouverts aux IEEAC, qui n'auront pas donné lieu à candidature et qui entrent dans le champ de compétence des TSEEAC, donneront en outre lieu, lors de la campagne de mutation suivante, à appel à candidature au sein du corps des TSEEAC.

## **V - DES SERVICES ADMINISTRATIFS DYNAMISÉS**

L'activité et la performance de la Direction Générale de l'Aviation Civile repose pour une large part sur les compétences développées au sein de ses services administratifs, que ce soit dans le domaine de la gestion des ressources humaines, dans le domaine de la gestion et de l'analyse financière ou dans le domaine juridique.

### **Une qualité de service renforcée**

L'amélioration dans chacun de ces domaines des procédures et des méthodes de travail sera en conséquence recherchée, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de L'ARTT, afin d'assurer une qualité de service interne renforcée et un enrichissement des tâches des personnels concernés.

En matière juridique, les activités liées au contentieux et au droit européen continueront à être développées.

La modernisation de la gestion des ressources humaines sera poursuivie dans ses objectifs, ses actions et ses outils pour améliorer l'efficacité des services et favoriser l'épanouissement professionnel et personnel des agents.

La mise en œuvre des procédures de déconcentration de la gestion, en particulier pour ce qui concerne la gestion des personnels sera effectuée au cours de la période couverte par le présent protocole d'accord.

Dans le domaine de la gestion financière la modernisation des méthodes sera activement poursuivie par l'utilisation extensive de l'instrument de comptabilité analytique du Budget Annexe de l'Aviation Civile.

### ***MESURES ADOPTÉES***

De manière à améliorer la situation des personnels administratifs de la DGAC les mesures suivantes seront mises en œuvre sur la durée du présent protocole d'accord.

#### ***AVANCEMENTS DANS LE CORPS DES ASSISTANTS***

Pour améliorer les avancements dans le corps des assistants d'administration de l'aviation civile des dispositions spécifiques seront adoptées pour permettre la nomination à la DGAC de 5 assistants de classe exceptionnelle par an et de 9 assistants de classe supérieure par an pendant les 3 années couvertes par le présent protocole d'accord.

#### ***AVANCEMENTS DANS LE CORPS DES ADJOINTS***

Pour améliorer les avancements dans le corps des adjoints d'administration de l'aviation civile des dispositions spécifiques seront adoptées pour permettre la nomination à la DGAC de 20 adjoints principaux par an et de 25 adjoints de 1<sup>ère</sup> classe par an pendant les 3 années couvertes par le présent protocole d'accord.

**INDEMNITÉS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS**

La masse des crédits ouverts au BAAC pour l'ensemble des primes et indemnités servies aux personnels administratifs de catégorie A, B et C, aux infirmières et aux assistantes de service social, sera augmentée au titre de l'ensemble de la période couverte par le présent protocole d'accord, de 5% dès 2001 (hors revalorisations liées à l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique).

La référence de l'année 2000 sera augmentée au fil des trois années du protocole par intégration des éléments indemnitaires découlant des créations d'emplois, des avancements de grade et des cessations d'activité

**CONCOURS SPÉCIAL AGENTS / ADJOINTS**

Un concours spécial, réservé aux agents d'administration de l'aviation civile, sera mis en place afin de permettre à l'ensemble de ces agents d'accéder au corps des adjoints d'administration.

Cette opération sera réalisée au cours de l'année 2002 et s'adressera à l'ensemble des agents de la DGAC. L'année 2001 sera consacrée à la préparation au concours et à la formation des candidats à ce concours professionnel.

**CONCOURS SPÉCIAL ADJOINTS/ASSISTANTS**

Un concours interne spécial, réservé aux adjoints d'administration de l'aviation civile sera organisé en 2002 afin de permettre dans le cadre des recrutements prévus à 8 agents supplémentaires d'accéder au corps des assistants de l'aviation civile.

**CONCOURS SPÉCIAL ASSISTANTS/ATTACHÉS**

Un concours interne spécial, réservé aux assistants d'administration de l'aviation civile, sera organisé en 2002 afin de permettre à 4 agents supplémentaires d'accéder au corps des attachés de l'aviation civile.

Un groupe de travail sera par ailleurs mis en place pour étudier les modifications qui pourraient être apportées de manière pérenne aux modalités d'accès au corps des assistants de l'aviation civile et au corps des attachés de l'aviation civile.

**VI - UNE MOBILISATION RENFORCÉE DE L'ENCADREMENT ADMINISTRATIF**

Du fait de l'évolution du secteur de l'aviation civile, la nature des activités de la DGAC et les questions auxquelles elle est confrontée sont de plus en plus administratives, juridiques et financières. Les besoins qu'expriment les services dans ce domaine et les nouvelles possibilités que permet la généralisation des techniques de gestion informatisée, conduisent à repenser en profondeur les procédures de gestion et les modes d'organisation qui ont jusqu'à présent prévalu.

Cette nécessaire évolution repose en tout premier lieu sur l'initiative, l'action et la motivation de l'encadrement administratif de la DGAC, tant pour ce qui concerne la définition et la mise en oeuvre de nouvelles procédures d'organisation et de gestion, que pour ce qui concerne le développement d'une expertise de haut niveau dans les domaines d'activité concernés.

**Les mesures spécifiques suivantes seront dans ce cadre adoptées :**

**AVANCEMENTS DANS LE CORPS DES ATTACHÉS**

Pour améliorer les avancements dans le corps des attachés de l'aviation civile des dispositions spécifiques seront adoptées pour permettre la nomination à la DGAC de 3 attachés principaux de première classe par an et de 8 attachés principaux de 2<sup>ème</sup> classe par an pendant les 3 années couvertes par le présent protocole d'accord.

**CONSEILLERS D'ADMINISTRATION DE L'AVIATION CIVILE**

Le nombre d'emplois fonctionnels de conseillers d'administration, accessibles aux attachés d'administration de l'aviation civile exerçant certaines fonctions et responsabilités particulières sera porté de 15 à 24 sur la durée du présent protocole d'accord. Les emplois correspondants seront inscrits au budget de l'année 2002.

**RÉGIME INDEMNITAIRE DES CONSEILLERS D'ADMINISTRATION**

Les conseillers d'administration de l'aviation civile pourront en outre bénéficier à titre optionnel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, d'un nouveau régime indemnitaire constitué par la prime d'activité et son complément fonctionnel versés aux personnels d'encadrement qui leurs seront alloués en lieu et place des indemnités et de la NBI qui leur seront versées dans le cadre du régime dont ils relèvent actuellement.

Les points de NBI actuellement perçus par les conseillers d'administration seront redéployés pour valoriser certaines fonctions administratives exercées au sein de la DGAC principalement au bénéfice des catégories B et C.

## VII - DE NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENCADREMENT SUPERIEUR

La complexité et la forte évolutivité des activités de la DGAC imposent qu'elle puisse en permanence disposer d'un encadrement supérieur particulièrement réactif et possédant des capacités développées de gestion et d'innovation.

Il est dans ce contexte essentiel que la DGAC développe sa capacité à attirer à elle des personnels d'un très haut niveau de compétence et qu'elle soit en mesure de leur offrir des parcours de carrière variés et attractifs permettant d'exercer les plus hautes responsabilités.

Les mesures suivantes seront dans ce cadre adoptées :

### ***FUSION DES QUATRE CORPS TECHNIQUES SUPÉRIEURS DU MINISTÈRE***

Le gouvernement s'est engagé dans un processus de fusion des quatre corps du ministère de l'Équipement, des transports et du logement, qui recrutent à la sortie de l'École Polytechnique, notamment le corps des ingénieurs de l'aviation civile.

Cette fusion permettra le développement de nouvelles synergies entre les différentes disciplines, qui contribueront à améliorer l'efficacité du ministère au service de l'utilisateur et du citoyen tout en s'inscrivant résolument dans le chantier de la modernisation de l'État et de la rénovation de son encadrement supérieur. L'ouverture des carrières au sein du ministère renforcera par ailleurs l'attractivité des métiers offerts par le nouveau corps et contribuera à la qualité de son recrutement et la fidélisation de l'encadrement.

L'ensemble des questions concernant les IAC seront dans ces conditions traitées dans le cadre du nouveau corps fusionné.

Dans l'attente de l'aboutissement du processus aujourd'hui engagé, le recrutement et l'avancement dans le corps des IAC seront réalisés dans les conditions suivantes :

- 4 recrutements par an
- 4 nominations au grade d'ingénieur général par an (hors détachés)
- 6 nominations au grade d'ingénieur en chef par an (hors détachés)

### ***EMPLOIS FONCTIONNELS DE RESPONSABLES DE SERVICE***

Le nombre d'emploi de responsable de service sera porté de 21 à 24 avant la fin de l'année 2002.

### ***EMPLOIS SUPÉRIEURS, DE DIRECTION ET DE DIRECTEUR DE PROJET***

Il sera créé sur le budget 2002 : 1 emploi de directeur, 1 emploi de chef de service, 1 emploi de sous-directeur et 3 emplois de directeur de projet.

### ***NBI ALLOUÉE AUX EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR***

Dans le cadre de la démarche actuellement mise en œuvre au sein de la fonction publique de l'État et de manière à valoriser les emplois correspondants et les responsabilités qui y sont attachées des dispositions seront adoptées permettant d'allouer, au cours de l'année 2002, 90 points de NBI en moyenne à 50 emplois d'encadrement supérieur de la DGAC.

### ***MOBILITÉ DES ADMINISTRATEURS CIVILS***

Pour à la fois renforcer les compétences des services concernés dans les domaines administratif, juridique et financier et élargir les possibilités de carrière des administrateurs civils au sein de la DGAC, des emplois leur seront ouverts au titre de la mobilité dans les services à compétence nationale et les services déconcentrés de la DGAC.

## VIII - UNE ÉVOLUTION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS OUVRIERS

Les recrutements de personnels ouvriers qui seront effectués à la DGAC pendant les trois années couvertes par le présent protocole d'accord figure en annexe 1.

Ces valeurs de recrutement ne prennent pas en compte les mouvements de personnel non prévisibles, en particulier ceux qui interviennent au titre des congés parentaux, mobilités, décès, démissions, retraites anticipées, nouveaux temps partiels.

Ces mouvements seront compensés par autant de recrutements supplémentaires, si possible dans l'année, sinon l'année suivante.

L'effort de recrutement portera principalement dans ce cadre, sur les familles professionnelles d'ouvriers spécialistes des systèmes informatiques, d'électrotechniciens des systèmes de maintenance et d'ouvriers d'entretien, de magasiniers, de climaticiens et d'ouvriers de prévention, hygiène et sécurité.

#### **TAUX DES SALAIRES DES OUVRIERS D'ETAT**

Les taux des salaires des ouvriers d'Etat de la DGAC seront revalorisés de 2% au 1<sup>er</sup> juillet 2001, hors effet des revalorisations trimestrielles du bordereau de la métallurgie de la région parisienne et des revalorisations consécutives à la mise en oeuvre de l'ARTT.

#### **PROMOTIONS**

Une politique d'incitation forte sera menée par l'administration centrale auprès des différents établissements ouvriers pour faciliter la promotion des ouvriers d'Etat, notamment vers les groupes de hors catégorie.

Cette politique devrait permettre à un plus grand nombre d'ouvriers remplissant les conditions d'accéder aux groupes hors catégorie.

Cet accès passe par la réussite des intéressés aux essais professionnels ou par voie de stage.

Au cours des trois années couvertes par le présent protocole d'accord, des dispositions seront adoptées pour que ces promotions puissent s'effectuer au moins à hauteur des valeurs suivantes :

Hors catégorie C :	2 nominations par an
Hors catégorie B :	6 nominations par an
Hors catégorie A :	16 nominations par an
Hors catégorie commune :	3 nominations par an

#### **ACCÈS A LA HCC PAR VOIE DE STAGES**

Une voie d'accès à la HCC par voie de stages sera mise en place en vue de promouvoir certains ouvriers professionnels hautement qualifiés.

#### **FORMATION**

Un plan de formation continue des ouvriers d'Etat sera élaboré au niveau national.

Chaque service responsable d'un pôle de compétence devra se doter d'un plan d'objectifs.

Dans ce cadre, l'organisation des essais professionnels, conforme à la réglementation en vigueur, dans les pôles de compétences, sera débattue en CPO. Les pôles de compétences participeront également à la mise en place d'une politique de formation continue par secteur d'activité.

Un catalogue national de formation collationnant d'une part les politiques sectorielles des pôles de compétence et d'autre part les formations transversales offertes aux ouvriers d'Etat, sera édité chaque année.

Un effort particulier sera consenti en faveur des ouvriers localisés sur des sites isolés, de façon à ce qu'ils soient systématiquement informés des formations susceptibles de les concerner, et que leur situation ne constitue pas un handicap, ni dans leur accès aux formations, ni dans leur parcours professionnel.

#### **RÉNOVATION DE LA NOMENCLATURE**

La rénovation de la nomenclature ouvrière sera accélérée. Une étude sera menée pour créer de nouvelles familles professionnelles correspondant aux besoins de la DGAC

## IX — UNE MISE EN ŒUVRE ATTENTIVE DES DISPOSITIONS PRÉVUES EN MATIÈRE DE RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ.

Le protocole d'accord signé le 10 juillet 2000 entre le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat et les organisations syndicales représentatives des personnels de la Fonction Publique relatif à la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et à une meilleure gestion de l'emploi public sera mis en œuvre de manière active au sein de la Direction générale de l'aviation civile, dans le cadre de l'application de la loi en cours de préparation.

Ce protocole s'adresse en particulier aux agents bénéficiaires d'un contrat de droit public à durée déterminée, quelle que soit la dénomination sous laquelle ils ont été recrutés (contractuels ou vacataires), qui occupent des fonctions correspondant à des emplois qui devraient être occupés par des fonctionnaires titulaires, et qui justifient en particulier d'une présence de deux mois au cours des douze mois précédant la date de signature de l'accord (10 juillet 2000), d'une ancienneté de trois ans en équivalent temps plein sur les huit dernières années, ancienneté appréciée à la date de clôture des inscriptions aux concours qui seront organisés et de titres qui seront précisés par la loi.

Ce dispositif sera mis en œuvre pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi.

Ces dispositions seront notamment mises en œuvre de manière prioritaire et dans les délais les plus courts compatibles avec l'élaboration et la publication des textes d'application, au bénéfice des agents contractuels remplissant les conditions définies par la loi en cours d'élaboration, qui exercent ou exerçaient leurs fonctions dans les détachements civils de coordination.

Au cours de la période transitoire, aucune mesure ne sera par ailleurs prise par les services, qui pourrait faire obstacle à l'obtention régulière des conditions d'ancienneté requises par les personnels susceptibles de bénéficier des dispositions de la loi en cours d'élaboration, notamment en ne leur permettant pas, par non renouvellement des contrats dont ils bénéficient, d'atteindre la durée de service de trois ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années requises à la date de clôture des inscriptions aux concours.

### **AVANCEMENT DANS LES CORPS D'ACCUEIL**

Les effectifs des grades d'avancement des corps de fonctionnaires dans lesquels des agents contractuels ou vacataires seront titularisés seront, en tant que de besoin, mis à niveau afin que ces titularisations n'aient pas d'incidence sur l'avancement des agents des corps concernés.

### **PERSONNELS CONCOURANT À L'ENTRETIEN DE SERVICES ADMINISTRATIFS**

La loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations a prévu que les agents non-titulaires remplissant des conditions définies par la loi et concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs pourront bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat sera de droit public sauf si, en fonction de leur situation personnelle, ils préfèrent opter avant le 12 avril 2001 pour un contrat de droit privé.

Les personnels concernés recevront les informations utiles concernant la rémunération, la protection sociale, les droits à cumul d'activité, de rémunération et de fonctions, de façon à pouvoir effectuer leur choix en toute connaissance de cause.

En outre, les mesures suivantes seront mises en œuvre à la DGAC.

### **CONCOURS SPÉCIAL ICNA**

Un concours spécial sera organisé en 2002 permettant à 11 agents contractuels exerçant des fonctions de contrôleurs d'accéder au corps des ICNA.

### **AGENTS CONTRACTUELS FORMATEURS EN LANGUE ANGLAISE**

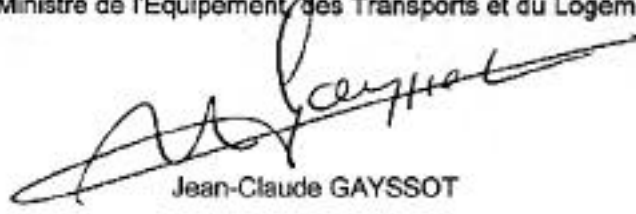
Dans le cadre du renforcement de la formation à la langue anglaise et de manière à répondre aux besoins permanents des

services, notamment dans le domaine de l'harmonisation pédagogique, de l'enseignement de l'anglais professionnel et de la coordination de l'action des formateurs, 12 emplois de formateurs contractuels en langue anglaise seront inscrits sur le budget 2001. Les emplois correspondants permettront d'asseoir des contrats établis conformément aux dispositions de la loi 84-16 au bénéfice d'agents qui assurent actuellement des fonctions de ce type dans le cadre de contrats de vacations.

L'application aux autres vacataires formateurs en langue anglaise des dispositions issues du protocole d'accord du 10 juillet 2000 sera effectué dans les délais les plus rapides compatible avec le calendrier de publication de la loi.

Fait à Paris, le 7 décembre 2000

Le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Logement

  
Jean-Claude GAYSSOT

Le Directeur Général de L'aviation Civile

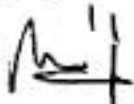
  
Pierre GRAFF

Pour les Organisations Syndicales,

Pour le SAPAC / UNSA  
le Secrétaire général adjoint  
Par Délégué  
C. LEFFEVRE  


Pour le SAPAC / UNSA  
  
Alain BELLIARD  
Secrétaire Général

Pour le SNIAC



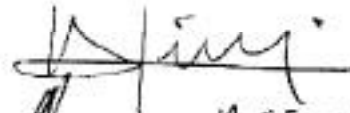

Marc HARDY, Secrétaire Inter-syndical

Pour le SNCTA  
  
Guillaume Blandel

JM Richard  
Jean-Michel RICHARD

Pour le SNTA - F.O.  
P. GREBON  


  
Bruno Champion

  
A. SERRES  
  
Roger ROUSSEAU

## ANNEXE 1

## RECRUTEMENTS DGAC

CORPS	2001	2002	2003	TOTAL
ICNA	210	210	210	630
TSEEAC	80	80	80	240
IESSA	45	45	45	135
IEEAC	24	24	24	72
Enseignants ENAC	5	5	5	15
ADM.C	1	1	1	3
ATT.	9	9	9	27
ASSIS.	20	20	20	60
ADJ.	20	20	20	60
OUVR.	30	30	30	90
MEDECIN	1			1
INFIRMIER	2	1	1	4
ASS. SOC	0	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>447</b>	<b>446</b>	<b>446</b>	<b>1339 <sup>(1)</sup></b>

(1) dans l'hypothèse où tous les agents concernés cesseraient leur activité 2 ans avant la limite d'âge (soit 63 ans dans le cas général, 55 ans dans le cas des ouvriers et 55 ans dans le cas des ICNA), ceci conduirait à un nombre supplémentaire de 303 recrutements.

01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003
+ 4 %	+ 2,89 %	+ 2,80 %

## INDEMNITE SPECIALE DE QUALIFICATION

	PC	CONTRÔLEUR APPROCHE RADAR/CCR OUTRE- MER	CONTRÔLEUR APPROCHE NON RADAR	CONTRÔLEUR D'AÉROCRÔME
TAUX ACTUEL DE L'ISQ	145%	135%	125%	105%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2001	169%	146%	130%	108%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2002	185%	153%	133%	109%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2003	200%	160%	135%	110%

Les pourcentages indiqués sont appliqués au niveau 5 de la prime de technicité.

## SUPPLEMENT D'INDEMNITE SPECIALE DE QUALIFICATION

	PC LISTE 1	PC LISTE 2	CONTRÔLEUR APPROCHE RADAR/CCR OUTRE- MER
TAUX ACTUEL DU SUPPLEMENT D'ISQ	73%	47%	27%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2001	100%	61%	35%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2002	119%	71%	40%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2003	136%	80%	45%

Les pourcentages indiqués sont appliqués au niveau 5 de la prime de technicité

## ANNEXE 5

## INDEMNITE SPECIALE DE COORDINATION

01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003
+ 4 %	+ 2,89 %	+ 2,80 %

## ANNEXE 6

## PRIME D'EVOLUTION DES QUALIFICATIONS

	TAUX 1	TAUX 2
TAUX ACTUEL DE LA PEQ	14%	21%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2001	17%	27%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2002	19%	31%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2003	20%	35%

Les pourcentages indiqués sont appliqués au niveau 9 de la prime d'exploitation, vacances, sujétions (EVS).

## ANNEXE 7

## PRIME DE POLYVALENCE

	TAUX 1	TAUX 2
TAUX ACTUEL DE LA POLYVALENCE	10%	17%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2001	13%	27%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2002	16%	34%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2003	17%	40%

Les pourcentages indiqués sont appliqués au niveau 4 de la prime de technicité.

## ANNEXE 8

## INDEMNITE SPECIALE D'HABILITATION

01/01/2001	01/01/2002	01/01/2003
+ 4 %	+ 2,89 %	+ 2,80 %

## ANNEXE 9

## INDEMNITE SPECIALE IEEAC

TAUX ACTUEL DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE IEEAC	100%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2001	107%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2002	111%
TAUX À COMPTER DU 01/01/2003	115%

Les pourcentages indiqués sont appliqués à la prime de technicité versée aux IPEEAC.

## ANNEXE 10

## EVOLUTION DU PYRAMIDAGE DE LA PRIME D'EXPLOITATION DES ASSISTANTS DE CLASSE TSEEAC

	2000	31/12/2001	31/12/2002	31/12/2003
CLASSE A	6 %	9 %	12 %	15 %
CLASSE B	30 %	33 %	37 %	40 %
CLASSE C	37 %	35 %	32 %	30 %
CLASSE D CLASSE D EN FORMATION	27 %	23 %	19 %	15 %