

PROTOCOLE 1994 – 1997

PRÉAMBULE

La Direction générale de l'Aviation civile a pour missions prioritaires d'améliorer la sécurité, la sûreté et la ponctualité du transport aérien, d'assurer la formation du personnel de conduite des aéronefs, et de créer dans un cadre européen les conditions propres au développement des entreprises du secteur de l'aéronautique civile.

Les personnels de l'Aviation civile continueront à assurer dans les meilleures conditions de sécurité et d'efficacité les missions de service public qui leur sont confiées, et à s'adapter à leur évolution.

Depuis 1987, la DGAC a poursuivi une démarche contractuelle marquée par trois protocoles successifs. Le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Tourisme et les organisations syndicales représentatives des personnels de l'Aviation Civile souhaitent par la signature du présent protocole réaffirmer leur attachement à cette approche.

Les mesures du protocole 1994 – 1997 s'inscrivent dans le cadre de la Fonction publique. Elles intéressent tous les corps de l'Aviation civile dont la complémentarité et le professionnalisme des agents sont indispensables à l'unité et à l'efficacité de la DGAC.

Cet accord a également pour objet de préciser les règles concernant la portée et la procédure d'élaboration des protocoles.

CHAPITRE I ***LA MÉTHODE D'ÉLABORATION DU PROTOCOLE***

Article 1

Destiné à ajouter aux procédures du droit commun de la fonction publique un moyen supplémentaire de discussion et de concertation, le protocole triennal doit dorénavant être principalement consacré au traitement des questions d'intérêt commun ne pouvant trouver leur solution que dans le moyen et le long terme.

C'est à cette condition que le protocole remplira son objet premier qui est d'être un outil de cohérence et de cohésion pour l'ensemble des personnels de la DGAC ; c'est également à cette condition qu'il permettra d'utiliser toutes les ressources de souplesse que le droit de la fonction publique recèle.

Article 2

En conséquence, le protocole devant couvrir la période des années (n, n+3) sera préparé comme suit :

Deux ans après la signature du protocole (n-3, n) la DGAC prendra l'initiative de réunir l'ensemble des organisations syndicales pour un échange de vues sur les questions qui, remplissant les conditions mentionnées à l'article 1 ci-dessus, seraient susceptibles d'être étudiées et discutées pour figurer dans le protocole futur. Pour préparer les négociations, des

groupes de travail seront créés dans le but de réunir les faits et de préciser sur chaque point les opinions de l'administration et des représentants des personnels concernés.

Les arbitrages internes à l'administration un fois rendus, la DGAC adressera quatre mois avant la date prévue pour le début des négociations un projet de protocole accompagné de toutes les informations nécessaires à sa compréhension et à sa discussion et organisera, suivant un calendrier publié, des rencontres préparatoires avec chaque organisation syndicale.

Article 3

Les organisations syndicales représentatives seront associées aux études et réflexions prévues par le présent protocole. Dans l'hypothèse où le comité de suivi prévu à l'article 5 déciderait de créer un groupe de travail, il se prononcera sur son ouverture aux organisations non signataires.

En tout état de cause, le DGAC soumettra aux comités techniques paritaires compétents les projets de décision que son application implique.

Article 4

Un protocole triennal ne saurait régler l'ensemble des questions sociales appelant une réponse de la part de la DGAC. Les problèmes particuliers doivent donc être étudiés et traités suivant des procédures de droit commun de la fonction publique avec les ministères concernés et respecter les compétences des instances de concertation créées à cet effet, comités techniques paritaires notamment. En particulier, sans que cette énumération soit exhaustive, seront examinées selon les procédures habituelles, en liaison en tant que de besoin, avec les départements ministériels concernés sans que leur soit opposable le fait qu'elles ne font pas l'objet de décision dans ce protocole, les mesures suivantes :

- la reconnaissance des diplômes de fin de scolarité des corps techniques,
- les mesures de transposition au corps atypique des TEEAC prévues par le protocole fonction publique du 9 février 1990,
- la modification, le cas échéant, des tableaux d'assimilation relatifs aux personnels retraités des corps IEEAC, ICNA, IESSA en application des décisions prises dans le cadre du protocole fonction publique,
- les conditions d'armement de la vigie annexe de Roissy,
- la création d'emplois fonctionnels,
- le renouvellement du dispositif de cessation progressive d'activité pour les personnels ouvriers,
- l'aménagement du régime indemnitaire des IAC et des IEEAC,
- l'amélioration de l'organisation du service d'information en vol,
- l'effort de formation initiale et continue,
- l'organisation du travail dans les bureaux régionaux d'information aéronautique et les bureaux d'information aéronautique-bureaux de piste,
- l'évolution des fonctions de responsable de salle et de permanence opérationnelle,
- la mise en place des FMP dans les CRNA.

Article 5

Un comité de suivi de l'accord associe les organisations syndicales signataires et les représentants du Ministre chargé de l'Aviation civile. Ce comité se réunit au moins tous les trois mois pour suivre l'application de l'accord et examine les difficultés éventuelles d'interprétation.

Les projets de textes réglementaires ou législatifs résultant de l'application du présent protocole lui seront soumis pour avis.

CHAPITRE II

BILAN DU PROTOCOLE 91

Article 1

Sous réserve des articles 2 et 3, le protocole signé le 10 juillet 1991 avec des organisations syndicales représentatives des personnels de l'Aviation civile a été appliqué.

Article 2

La DGAC constate que les projets suivants inscrits dans le protocole de 1991 n'ont pas débouché :

- création du statut de technicien à statut ouvrier auquel le comité de suivi a souhaité substituer une amélioration de l'accès à la hors catégorie,
- généralisation des trois voies d'accès internes aux corps techniques et administratifs ; définition de critères d'inscription sur liste d'aptitude.

Article 3

Les dispositions dont la mise en œuvre doit être achevée sont :

- la création du corps administratif de catégorie A et le régime indemnitaire qui lui sera applicable, résultant de la fusion du corps des attachés d'administration centrale et du corps administratif supérieur,
- la mise en place des postes de chefs de service TEEAC,
- l'achèvement de la réforme de grille de la prime d'exploitation,
- la mise en place d'un tour de service 1 jour sur 2 dans tous les CRNA,
- la détermination des effectifs de référence.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS D'INTERET COMMUN

Article 1

Mise en œuvre de la gestion prévisionnelle

La mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications sera poursuivie et amplifiée, en associant les organisations syndicales, en consultant les instances représentatives, et en coopération étroite avec les responsables des services. Ces travaux s'appliquent à tous les emplois, y compris les emplois d'encadrement.

Lors du premier CTP de la DGAC de 1995, sera proposé un bilan critique des instruments existants, des éléments de méthodologie et un calendrier de travail. Lors du deuxième CTP de la DGAC de 1995, un document présentant les tendances à moyen terme de l'évolution de la DGAC sera présenté, tant dans le domaine navigation aérienne que dans les autres composantes de l'aviation civile, contenant différentes hypothèses sur les missions de la DGAC en fonction des modifications prévisibles de l'environnement technique et économique. Ces travaux déboucheront en priorité sur l'établissement d'effectifs de référence, et des besoins en recrutement selon un plan glissant à échéance de 6 ans.

En ce domaine seront présentées dès 1996 les données concernant les services d'exploitation de la navigation aérienne. En 1996 également, la CPPO examinera les données concernant les ouvriers.

Ces travaux pourront également conduire à examiner l'adéquation de la formation aux besoins et pourront aboutir à des améliorations de la formation initiale et continue.

Article 2

Création d'une référence européenne

Afin de disposer des éléments nécessaires pour apprécier ses propres performances et mesurer la situation faite à ses personnels, la DGAC élaborera et tiendra à jour un instrument de comparaison avec les organismes européens homologues.

Ce document contiendra des données juridiques et organisationnelles, techniques et opérationnelles, statistiques, financières et sociales.

Les organisations syndicales seront étroitement associées à la définition de la méthodologie et au déroulement des travaux. Elles auront communication des documents et de ses mises à jour.

Article 3

Recrutements

3-1 Compte tenu d'une augmentation du trafic de l'ordre de 4 % en moyenne annuelle, de l'anticipation des départs importants en retraite des années à venir, des progrès techniques et des besoins de la formation, il sera procédé pendant la durée du présent accord au recrutement de :

- 540 ICNA
- 120 IEESA
- 175 TEEAC

Ces chiffres ne tiennent pas compte de départs non prévus, tels que les détachements et les changements de corps à la suite des promotions internes qui devront être compensés par autant de recrutements supplémentaires.

La répartition des recrutements sur la durée d'application du protocole figure en annexe 1. Le niveau des effectifs de chaque corps pourra être revu en fonction des évolutions imprévues qui surviendraient pendant la période de 3 ans.

3-2 La répartition des postes budgétaires entre les corps administratifs de cat. A, B et C sera modifiée avec l'objectif d'aboutir, en 1997, à 13 % de cat. A, 22 % de cat. B et 65 % de C.

Les recrutements envisagés seront de 40 C, 60 B et 30 A. L'objectif du recrutement d'une dizaine d'administrateurs civils est retenu.

3-3 Les recrutements d'IAC seront au nombre de 20, et ceux d'IEEAC au nombre de 45.

3-4 Le concours interne d'IEEAC sera ouvert aux agents administratifs de catégorie A.

3-5 Il sera créé une sélection professionnelle permettant d'accès des TEEAC qui ont des fonctions de contrôle au corps des ICNA.

Article 4

Création d'un avantage complémentaire de fin de carrière

Il sera créé au bénéfice des corps techniques de l'aviation civile une nouvelle bonification indiciaire attachée aux emplois répondant de la part de ceux qui les occupent à l'un au moins des critères objectifs suivants :

- impliquer l'exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en œuvre ou d'encadrement ou d'animation d'une équipe,

- exiger une technicité particulière en matière de contrôle du trafic aérien, de contribution à la sécurité des vols, de maintenance ou d'exploitation d'équipements électriques et électroniques.

A cet effet, pourront bénéficier au vu de ces critères, de 50 points de NBI, les IEEAC, ICNA, et IEISSA, et de 30 points les TEEAC.

Cette attribution pourra être complétée, dans certains cas, à titre transitoire par une majoration de primes.

Compte non tenu de la revalorisation de leurs indemnités prévue à l'article 14 du chapitre IV, un abondement de primes sera effectué pour les fonctionnaires des corps administratifs et les agents des services techniques gérés par la direction générale de l'aviation civile, et qui sont dotés d'un statut spécifique.

Article 5

Prise en compte des contraintes particulières découlant de la continuité du service public

5-1 La formation des contrôleurs et la gestion des courants de trafic exigent la participation permanente de contrôleurs autorisés à exercer la qualification et sont partie intégrante de la fonction « contrôle ».

Les organisations retenues reposent sur le positionnement sur ces tâches de contrôleurs qualifiés. Des procédures seront définies pour garantir la mise en place des personnels nécessaires aux besoins de ces organismes d'exploitation.

5-2-1 Dans les CRNA, ORLY, CDG et les aérodromes d'annexe 1, l'équipe est l'unité de base qui structure l'organisation du travail des ICNA.

La souplesse nécessaire dans la recherche de la meilleure adéquation des effectifs de contrôleurs à la demande de trafic peut être obtenue grâce à un fractionnement d'équipes respectant l'unité élémentaire que constitue un secteur de contrôle. L'application de ce principe peut notamment justifier le décalage des heures de début et fin de vacation pour une fraction de l'équipe. Dans les CRNA, deux contrôleurs appartenant à des équipes différentes peuvent armer un même secteur de contrôle. Dans les aérodromes des annexes 1, 2, 3 et de famille 4, la détermination du nombre de postes de travail à ouvrir tiendra compte des variations journalières, hebdomadaires et saisonnières du trafic et servira de base à un examen des fiches VOL et à leur évolution éventuelle après concertation au niveau local et dans un cadre défini au niveau national.

5-2-2 Une réflexion sera lancée, pendant la durée du protocole, sur les conditions et l'organisation du travail dans les services d'exploitation de la navigation aérienne et pourra déboucher sur une mise en œuvre dans le cadre du prochain protocole.

Dans un premier temps, elle concernera les ICNA des CRNA, D'ORLY et de CDG ; elle sera ensuite généralisée à tous les services d'exploitation.

L'impact des conditions de travail sur la sécurité et la productivité sera spécialement examiné : rythme travail/repos dans le cycle et dans la vacation, régime des congés, amplitudes des vacations, travail de nuit.

5-2-3 Dans les CRNA, à ORLY et CDG, des adaptations particulières dans l'organisation du travail des ICNA exerçant la qualification de PC ont dû être mise en œuvre pour permettre un meilleur écoulement du trafic, ouvrant droit à des compensations en congés supplémentaires.

Une compensation financière annuelle de 10 000 F à 15 000 F se substituera à ces compensations à compter du 1^{er} janvier 1995 pour la durée du protocole.

Elle sera versée par moitié le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre de chaque année. La partie variable entre 10 000 F et 15 000 F sera fixée localement, le versement de 15 000 F correspondant à un

des critères suivants : modulation d'horaire à 36 heures sur 4 mois ou limitation à 20 % du nombre de congés simultanés pendant 8 mois ou modulation d'horaire à 33 H 20 en moyenne sur l'année, ou si ces critères ne sont pas atteints, à une combinaison équivalente de ces mesures. La durée hebdomadaire de référence de travail des ICNA en salle est de 32 heures en moyenne sur l'année. Elle pourra dépasser cette valeur dans la limite de 36 heures pendant une ou plusieurs périodes ne dépassant pas au total quatre mois par an.

Les tours de service seront établis sur la base de un jour sur deux de travail en moyenne sur la durée de deux cycles, ce qui conduit à la programmation de 155 vacations par an et par agent. Cette programmation sera réalisée conformément aux procédures en vigueur.

5-2-4 Sur les aérodromes autres qu'Orly et CDG, des adaptations particulières dans l'organisation du travail des contrôleurs exerçant la qualification de contrôle ont dû également être mises en œuvre pour permettre un meilleur écoulement du trafic ouvrant droit à des compensations en congés supplémentaires (ou pourront l'être).

Une compensation financière annuelle de 5 000 F à 7 000 F se substituera à ces compensations, à compter du 1^{er} janvier 1995 et pour la durée du protocole. Elle sera versée par moitié le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre de chaque année.

La partie variable entre 5 000 F et 7 000 F sera fixée localement, le versement de 7 000 F correspondant à l'un des critères suivants : modulation d'horaire de 2 heures par semaine pendant 4 mois, ouverture exceptionnelle ou prolongation d'horaire conduisant à effectuer 32 heures supplémentaires par an et par agent, ou à un critère équivalent tenant compte des spécificités locales.

5-3 Dans le cadre des dispositions de la loi 89-1007 du 31 décembre 1989 qui instaure le service actif pour les ICNA, le Ministre de l'Équipement, des Transports et du Tourisme engagera, dès la signature du présent protocole, la procédure de modification de l'article 3 de la loi, les autres dispositions restant inchangées, afin de permettre aux ICNA de faire valoir leurs droits à la retraite entre 50 et 57 ans. Cette modification n'emporte aucune conséquence sur la structure du corps (nombre de grades, nombre de durée des échelons). Une évaluation de cette disposition sera effectuée au terme d'une période d'application de 6 ans.

Article 6

Organisation du travail

6-1 Les méthodes de coordination civile militaire doivent évoluer en s'appuyant sur des expérimentations en cours, à la fois sur le plan pré tactique et tactique, afin d'accroître la disponibilité de l'espace. Les évolutions seront mises en œuvre dans la gestion de l'espace aérien pré tactique dit de niveau 2.

Elles conduiront à la création d'une cellule de gestion de l'espace aérien en liaison étroite avec le partenaire militaire. La coordination tactique de niveau 3 pourra évoluer en tenant compte des études menées sur la responsabilité juridique des contrôleurs civils et des expérimentations en cours. La coordination directe entre contrôleurs civils et militaires sera recherchée.

6-2 Dans les services techniques des grands centres et dans les maintenances régionales, les règles d'établissement des tableaux de service des IESSA (nombre d'agents, activité à couvrir, plage horaire) liées aux différentes activités (permanence, travail en section, formation) sont définies en intégrant les besoins opérationnels et en tenant compte des effectifs disponibles et des qualifications.

La programmation des différentes activités est assurée par le chef de subdivision ou le chef de maintenance en liaison avec les chefs de section qui en suivent la mise en œuvre.

Les maintenances régionales implantées sur un aéroport important ont une structure intégrée dans l'organisation de l'aéroport ou de la DAC. Afin de bénéficier d'un meilleur support aux niveaux technique et formation, les maintenances locales situées dans la région sont rattachées à cette structure et apparaissent comme un échelon avancé de celle-ci, sans interdire les accords particuliers entre DAC.

La mise en place d'astreintes à domicile indemnisées sera recherchée pour apporter, dans des spécialités particulières, un support technique justifié par les impératifs opérationnels.

6-3 Les activités des TEEAC filière TE (spécialité SSIS) seront concentrées sur le contrôle et l'application de la réglementation et sur l'instruction.

6-4 Une réflexion sera menée sur les permanences effectuées dans les services techniques centraux et les services locaux de l'aviation civile.

Elle pourra déboucher sur la mise en place d'un système d'astreinte indemnisée.

6-5 L'organisation du travail dans les centrales électriques et thermos-frigorifiques pourra faire appel à un système d'astreintes à domicile indemnisées qui garantissent les interventions des personnels compétents dans les délais qui seront fixés localement en fonction des caractéristiques des installations.

6-6 L'activité du SEFA appelle une mobilisation des personnels de ce service et un effort d'adaptation aux besoins de la formation, notamment à l'exportation. Des formations seront mises en œuvre permettant les enseignements en langue anglaise.

Les horaires de fonctionnement des centres pourront être adaptés en fonction de la programmation des stages, tant en amplitude quotidienne qu'en cycle de longue durée, dans le respect des textes relatifs à la durée de travail des agents de l'Etat, et selon des modalités définies après avis des CTP locaux des centres et du CTP du SEFA.

Article 7

Formation

7-1 A leur entrée au sein de la DGAC, les personnels administratifs pourront bénéficier, outre du stage d'adaptation à l'emploi, d'une formation spécialisée correspondant à leur affectation. Une expérimentation sera menée sur la mise en place d'un système de tutorat.

7-2 Le programme de formation à l'informatique de gestion sera renforcé. En particulier les personnels administratifs pourront faire dresser un bilan de leurs aptitudes par rapport aux besoins de leur activité. Des stages de développement de leurs connaissances leur seront proposés.

7-3 La mise en place de la nouvelle formation des TEEAC sur 2 ans sera effective dès 1995 pour les deux filières.

7-4 L'effort consacré à la mise en œuvre des nouvelles formations alternées ICNA et IESSA sur 3 ans sera poursuivi de façon à accroître leur efficacité.

Article 8

Elaboration d'un programme de développement de l'action sociale. Les crédits d'action sociale destinés aux personnels de l'Aviation civile bénéficieront d'une augmentation de 7 MF par an en Francs constants pendant les 3 ans de la durée du protocole. Ce programme de développement de l'action sociale permettra de renforcer l'aide au logement des personnels

en particulier en région parisienne (réservation de logements ou de places en foyer, aides financières à l'installation, etc...) et de revaloriser la contribution de la DGAC aux actions socio-culturelles, sportives et éducatives. L'ensemble de ce dispositif sera étudié en concertation avec les représentants des personnels et les associations et sera soumis au comité central d'action sociale et aux comités locaux d'action sociale. En outre, le programme des investissements de nature sociale sera soumis au comité central d'action sociale.

Article 9

Amélioration de la gestion des postes de recouvrement

Au cours du premier semestre 1995, le champ d'application et la gestion des postes de recouvrement seront précisés.

Article 10

Une étude sera entreprise sur le régime indemnitaire des personnels qui sont chargés de direction de service ou de partie de services dont les conclusions seront analysées en 1995.

Article 11

Plans type de constitution de rentes PREFON

Pour permettre aux agents de compléter leur revenu après leur cessation d'activité, la DGAC incitera les agents à adhérer au régime de la PREFON par la diffusion de plans type de constitution de rente et mettra en place une cellule d'information à l'intention des personnels. Les agents de la DGAC pourront demander aux services administratifs d'effectuer sur leur salaire les précomptes des sommes à verser à la PREFON pour la constitution des rentes dans le cadre de ces plans.

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 1

Les 100 emplois supplémentaires de chef de service du corps des TEEAC seront mis en place à raison de 40 au 1^{er} janvier 1995 et de 60 au 1^{er} janvier 1996. La liste des fonctions donnant accès à l'emploi de chef de service, revue en concertation avec les organisations syndicales, figure en annexe 2.

Article 2

Le décret 90-998 du 8 novembre 1990 portant statut des ICNA sera modifié pour faciliter les modalités de changement d'annexe des aérodromes, et pour prendre en compte dans l'avancement au dernier grade les temps d'exercice des qualifications lorsqu'ils sont inférieurs aux seuils actuellement fixés.

Les évolutions retenues pour 1994 lors du dernier comité technique paritaire de la navigation aérienne, et leurs conséquences statutaires et indemnitaires, seront mises en œuvre dans ce cadre, avec effet au 1^{er} avril 1994.

Article 3

L'article 19 du décret du 16 janvier 1991 portant statut des IESSA sera modifié de façon à permettre l'avancement dans des conditions identiques d'agents ayant appartenu au corps des ESA qui auraient subi des retards dans l'obtention d'une QTS alors qu'ils étaient en fonction

dans une maintenance locale ou régionale. De même le statut des IEISSA sera modifié pour permettre de pérenniser la voie d'accès des recrutements exceptionnels effectués en 1992 et 1993.

Article 4

Les indices des élèves et des stagiaires des deux corps d'ICNA et d'IESSA seront revalorisés conformément à l'annexe 3.

Article 5

Il sera créé des emplois de direction en administration centrale, ainsi que dans les services déconcentrés.

Article 6

La revalorisation des corps des IAC et des administrateurs civils sera mise en œuvre, dans le cadre des mesures d'ensemble que décidera le Gouvernement sur la haute fonction publique.

Article 7

Des postes de chef de subdivision seront proposés aux TEEAC dans leurs domaines de compétence, en particulier dans les services déconcentrés.

Article 8

Les effectifs budgétaires des emplois de hors catégorie accessibles aux ouvriers d'Etat de l'Aviation civile seront re pyramidés selon le calendrier figurant en annexe 4.

Article 9

La réforme de la grille de la prime d'exploitation sera achevée avant le 1^{er} janvier 1997 sur les points suivants :

- le positionnement des TEEAC de la filière TE sera finalisé en concertation avec les organisations syndicales avant la fin du 1^{er} semestre 1995 pour une mise en place progressive qui sera achevée le 1^{er} janvier 1997.
- de même les directeurs d'aérodrome des annexes II et III seront positionnés sur cette grille conformément au tableau joint en annexe 5 à compter du 1^{er} novembre 1994.

Article 10

La prime de technicité des ICNA, IEISSA, TEEAC sera revalorisée selon les modalités inscrites sur le tableau de l'annexe 6.

Article 11

La prime de technicité des IAC, IEEAC sera revalorisée de 2 % au 1^{er} juillet 1996 et de 2 % au 1^{er} juillet 1997, hors revalorisation liée à l'évolution des prix.

Article 12

L'indemnité spéciale attribuée aux IAC et aux IEEAC sera réévaluée conformément au tableau de l'annexe 7.

Article 13

La prime d'évolution des qualifications des IEISSA sera revalorisée selon les modalités inscrites sur le tableau de l'annexe 8.

Article 14

L'indemnité spéciale et l'indemnité de fonction servies aux personnels administratifs de l'Aviation civile, ainsi qu'aux infirmières et aux assistantes sociales, feront l'objet d'une revalorisation conformément à l'annexe 9 au présent chapitre.

Article 15

La prime de rendement servie aux personnels ouvriers sera réévaluée conformément aux dispositions précisées en annexe 10.

Article 16

Les ouvriers d'Etat auront accès au corps des TEEAC par la voie d'un concours interne spécial.

Article 17

Les affectations et les éléments indemnitaires de rémunérations des administrateurs civils seront gérés de façon à favoriser les expériences professionnelles et à assurer les développements de carrière correspondants.

Article 18

Au cours de l'année 1995, des aménagements techniques seront apportés au statut des IAC, notamment afin de prévoir la possibilité de reporter les postes non pourvus à l'examen professionnel sur le concours interne.

Fait à Issy, le 3 novembre 1994

ANNEXE 1 RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS

<i>CORPS</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>TOTAL</i>
ICNA	180	180	180	540
IESSA	40	40	40	120
TEEAC	70	60	45	175

ANNEXE 2 EMPLOIS DE CHEF DE SERVICE DANS LE CORPS DES TEEAC

FILIERE NAVIGATION AÉRIENNE ET TRANSPORT AÉRIEN

- Chef de division/subdivision
- Assistant de subdivision
- Assistant de classe A
- Assistant de classe B
- Chef d'aérodrome et Adjoint
- Chef BTIV et Adjoint
- Chef BRIA et BNIA et Adjoint

- Chef section « Sol » grands aéroports et Adjoint
- CTE qualifié
- Instructeur régional
- Superviseur système SARSAT – CESNAC – ENAC
- Chef de section ENAC et CESNAC
- Inspecteur des études ENAC

FILIERE TECHNIQUE ET EXPLOITATION

- Chef d'unité ou d'atelier assurant des responsabilités d'encadrement et de gestion
- Chef de division technique SEFA et Adjoint
- Chef SSIS aéroport Cat 7, 8 et 9
- Coordonnateur SSIS
- Chef de centrale CRNA et Grands Aéroports
- Responsable Régional Service Technique
- Expert technique STNA

ANNEXE 3 ICNA/IESSA

	Situation actuelle	1 ^{er} août 1995	1 ^{er} août 1996
Elève	311	322	340
Stagiaire	322	Échelon unique 340 359 2 ans	
Stagiaire	336		

ANNEXE 3

La pyramide des emplois d'ouvriers d'Etat hors catégorie évoluera de la façon suivante :

	1994	1995	1996	1997
Hors catégorie C	9	9	15	22
Hors catégorie B	19	20	31	42
Hors catégorie A	97	106	137	150
	115	135	173	214

ANNEXE 5
PRIME D'EXPLOITATION DES
DIRECTEURS D'AÉRODROME

NIVEAU 8 : Directeur d'aérodrome d'annexe II
 NIVEAU 7 : Directeur d'aérodrome d'annexe III, Adjoint au directeur d'aérodrome
 D'annexe II
 NIVEAU 6 : Adjoint au directeur d'aérodrome d'annexe III

ANNEXE 6
REVALORISATION PRIME DE
TECHNICITE TEEAC, ICNA, IESSA

Taux	Corps	01/07/93	01/07/96	01/07/97
1	ICNA, IESSA et TEEAC Stagiaire	1144	1167	1190
2	TEEAC classe normale	1371	1398	1426
3	ICNA, IESSA classe normale, TEEAC classe principale	1600	1632	1665
4	TEEAC classe exceptionnelle	1825	1862	1900
4bis	TEEAC Chef de Sce, ICNA/IESSA classe principale	1914	1952	1991
5	ICNA, IESSA divisionnaires	2356	2403	2451

ANNEXE 7
INDEMNITÉ SPÉCIALE

	01/01/95	01/01/96	01/01/97
IEEAC	55 %	60 %	70 %
IAC	65 %	70 %	75 %

Ces taux sont appliqués au niveau de la prime de technicité des IPEEAC pour les IEEAC et au Niveau de la prime de technicité des ICAC pour les IAC

ANNEXE 8
REVALORISATION DE LA PEQ
VERSEE AUX IESSA

	01/01/95	01/01/96	01/01/97
TAUX 1 (QTS)	10 %	11 %	12 %
TAUX 2 (QTS+10)	14 %	16 %	18 %

Ces taux sont appliqués au niveau 8 de la prime d'exploitation.

ANNEXE 9
RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS
ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS

L'évolution moyenne globale du régime indemnitaire des personnels administratifs de catégorie A (y compris les administrateurs civils), B et C et des infirmières et assistantes de service social prendra en compte, en sus des revalorisations annuelles induites selon les cas, par l'évolution de la valeur du point fonction publique, ou par celle de l'indice des prix hors tabac, et par l'application du nouveau régime indemnitaire de catégorie A, les augmentations suivantes établies par corps, et calculées par rapport à la base atteinte en 1994 :

- * 1^{er} janvier 1995 : + 5 %
- * 1^{er} janvier 1996 : + 5 %
- * 1^{er} janvier 1997 : + 5 %

L'augmentation minimale mensuelle atteinte au terme des 3 ans sera de 400 F.

ANNEXE 10
PRIME DE RENDEMENT
DES OUVRIERS D'ÉTAT

Les crédits délégués à chaque établissement ouvrier au titre de la prime de rendement seront augmentés de la façon suivante :

- * 1^{er} janvier 1995 : + 2 %
- * 1^{er} janvier 1996 : + 2 %
- * 1^{er} janvier 1997 : + 2 %

Le taux individuel effectivement servi ne pourra excéder 32 % du traitement correspondant au 1^{er} échelon du groupe considéré.