



IESSA
a u c o e u r

PROTÉGER
#1


SNIESSA
Syndicat National des IESSA

ÉLECTIONS 3-10 DÉCEMBRE 2026

“les nécessités de l’ordre public et les besoins essentiels du pays, et que, comme il a été dit au point précédent, les agents de la maintenance opérationnelle dans les CRNA, au CESNAC et dans les aéroports d’Orly et Roissy sont indispensables à l’exercice de ces missions.”

Conseil d’État n°501581
Décision du 16 octobre 2025



La résilience des infrastructures de navigation aérienne doit être augmentée par le déploiement de systèmes complémentaires notamment des moyens conventionnels terrestres existants —
Conseil de l’UE Avis 9198 du 6 juin 2025

Protéger

#1

Table des Matières

Défendre un statut **IESSA au coeur** du service public de la navigation aérienne

Introduction Un accord IESSA indispensable	4
Défendre notre périmètre Le renforcement de l'exclusivité de fonction au centre des enjeux	6
Protéger notre statut Une veille juridique pour garantir la pérennité du corps	8
Garantir nos droits Le conseil et les actions juridiques : une nécessité pour les agents	10
Préserver nos conditions de travail Face aux sujétions, une meilleure protection santé	12
Représenter les intérêts des ATSEP Promouvoir le métier IESSA et ses prérogatives au niveau européen	14

Introduction

Un accord IESSA Indispensable

Le protocole qui s'achève n'aura pas permis de résoudre l'ensemble des défis auxquels les IESSA sont confrontés ; pire encore, au cours des six dernières années, les difficultés n'ont fait que croître. Quel que soit le site d'affectation, chacun de nos collègues ressent la pression d'une charge de travail qui augmente chaque jour alors que les moyens mis à disposition restent souvent inadéquats (manque d'effectifs, charge de formation en partie reportée sur les sites, cadre horaire non respecté...).

Au-delà du manque de reconnaissance systématique, les IESSA se souviennent de la missive du DGAC qui nous décrivait comme « non professionnels et irresponsables » puis de celle du DSN qui menaçait les collègues du CRNA Sud-Ouest d'externalisation. Ces attaques et brimades sont devenues systémiques et doivent toujours être combattues.

Pour relever les défis à venir, l'administration ne peut faire l'économie d'un retour à la sérénité. L'expérience du dernier protocole montre la nécessité d'un accord IESSA qui soldera le passif accumulé depuis de nombreuses années. C'est avec cet objectif en tête, qu'il y a maintenant quelques semaines notre syndicat a fait le choix de l'autonomie et de l'indépendance. Le SNIESSA mettra ainsi tout en œuvre pour rechercher un accord IESSA qui sera tout à la fois protecteur pour chacun de nos collègues et pour notre corps.

Objectifs clés

- Tourner la page d'un protocole qui a oublié les IESSA.
- Rompre avec la politique de dénigrement de la profession.
- Renforcer notre statut de corps d'ingénieurs de l'État.
- Garantir notre place dans le service public de navigation aérienne.
- Préserver nos droits et conditions de travail.



Protéger le métier et les individus est le sens même de la création du SNIESSA.



“

Accord social

La charge de la modernisation et les défis de la résilience appellent l'administration à un accord pour garantir l'avenir et la reconnaissance de notre profession.

Accord IESSA

Les objectifs d'un accord

Protéger

Le SNIESSA souhaite rassembler la profession autour d'un projet qui garantisse son avenir et celui du service public de navigation aérienne.



Périmètre

Renforcement de l'exclusivité de fonction et de la licence pour garantir la maîtrise de nos infrastructures.



Statut

Défendre l'unicité du corps et combattre juridiquement les atteintes à la profession.



Droits

Garantir une protection juridique des droits individuels des IESSA.



Santé

Mise en place d'une protection santé et prévoyance étendue et mieux prise en charge par la DGAC.



International

Promouvoir notre métier et ses prérogatives au niveau international.





Histoire de la licence

De l'autorisation à la qualification.

La DSNA, comme ses homologues européens, doit mettre en place un système de validation de compétence des ATSEP avant 2005.

Les premiers travaux concluent à la mise en place d'une autorisation de maintenance qui scinde la MO et la MS.

Notre syndicat saisit le Conseil d'État pour dénoncer cette scission contraire à notre statut. La DSNA est donc contrainte de revoir son approche et crée les autorisations d'exercice et le certificat d'aptitude en 2008.

En 2014, à la suite de négociations, la licence est créée et ajoutée à notre statut instaurant par là même l'exclusivité de fonction sur ce qu'on appellera maintenant des qualifications de domaines COM, NAV, SUR, DPR, SMC.



L'exclusivité de fonction
un fondement de la sécurité et du statut.

Renforcer la licence

Le SNIESSA défend et défendra le périmètre des IESSA à tous les niveaux comme garant de la sécurité et de la cybersécurité aérienne. Il s'oppose à toute dilution des missions, à tout transfert de compétences et à toute remise en cause de notre rôle central dans la chaîne de sécurité.

L'expérience le montre : chaque fois que l'on fragmente une chaîne de responsabilités techniques, on crée des zones grises. Et dans notre domaine, les zones grises se paient cher.

Défendre le modèle intégré

Les promoteurs de l'externalisation au sein de la DSNA cherchent à fragmenter ses chaînes techniques pour réduire l'importance de chaque composant. Nous défendons un modèle où le système fonctionnel est complet : infrastructure, serveurs, procédures et formation.

Seuls les IESSA peuvent maintenir le système fonctionnel de la DSNA et nous nous opposerons à la fragmentation de la chaîne de sécurité.

La résilience, c'est la souveraineté

Depuis 2006 et encore plus dans le contexte actuel, les infrastructures et systèmes de la navigation aérienne font partie des actifs essentiels à la vie de la nation. Les IESSA sont les acteurs de première ligne de la résilience avec leurs compétences et leur système de qualification. Les crises successives l'ont démontré, le ciel français doit rester ouvert en toutes circonstances et la présence d'ingénieurs qualifiés et mobilisés est indispensable. Cette ressource est une garantie pour le service public de navigation aérienne.

Clarifier le cadre réglementaire à la DSNA

Une revue doit être faite avec la DSNA de toutes les infractions à l'exclusivité de fonction.

Aucun contractuel, aucun prestataire, aucun industriel ne doit pouvoir intervenir sur les systèmes et infrastructures de la DSNA. Les exigences LPM doivent maintenant être prises en compte sérieusement et les règles d'habilitation clarifiées.

Le SNIESSA entend poursuivre la défense du périmètre IESSA auprès de tous ses interlocuteurs (pouvoirs publics, pouvoir judiciaire, autorités réglementaires) comme garant de la sécurité et de la cybersécurité du service public de navigation aérienne.

Défendre notre périmètre

L'exclusivité de fonction au centre des enjeux

La mise en place de la licence ATSEP et des autorisations d'exercice, en 2014, a été le fruit d'intenses négociations de notre syndicat depuis 2001. L'objectif était de protéger le périmètre de nos activités et garantir la sécurité du contrôle aérien. L'aboutissement, c'est l'exclusivité de fonction qui instaure que seuls les IESSA sont détenteurs d'une licence ATM/CNS et qu'ils sont donc les seuls à détenir des AE permettant d'intervenir sur des systèmes opérationnels.

“

Sécurité Aérienne

Les réglementations européennes successives imposent aux ANSP des garanties sur la formation des ATSEP.

L'interconnexion et la complexité croissante des systèmes renforcent la criticité des interventions et donc l'exigence d'une certification.

“

Souveraineté Infrastructures

Les infrastructures de navigation aérienne sont éminemment critiques et participent aux intérêts vitaux de la nation.

La maîtrise interne de nos systèmes par un corps d'ingénieurs dédié répond à un impératif de souveraineté, d'autant plus dans le contexte actuel.

“

Compétences Techniques

Le formalisme mis en place autour de la licence et des AE repose sur le principe de qualification validée par des pairs.

Ce système a permis de former de nouveaux IESSA et de s'adapter aux évolutions technologiques. C'est le garant d'une modernisation contrôlée.

Vingt-cinq ans plus tard, le sujet reste d'actualité. Progressivement, l'administration a remis en cause notre périmètre en "déclassant" le statut des systèmes ou la sensibilité des données pour les exclure du domaine opérationnel et donc s'affranchir des règles. Plus récemment, ce délitement progressif a abouti à la présentation frontale d'un projet d'externalisation dans des datacenters opérés au maximum par des prestataires. Cette voie est dangereuse pour notre profession mais aussi pour la DSNA : comment le plus grand ANSP d'Europe peut-il organiser la perte de maîtrise de ses systèmes et infrastructures critiques ?



Projet DATACENTER DSNA

"Pour la maintenance de l'infrastructure datacenter, l'objectif est de s'appuyer le plus possible sur des prestations externes." Décision CODIR DSNA n°2026/004

Actions Juridiques

Dates clés

Janvier 2006 - Arrêt de la création des autorisations de maintenance qui scindaient la profession entre MO et MS.

Octobre 2025 - Reconnaissance de la supervision comme indispensable aux besoins essentiels de la nation.

Février 2026 - Censure de l'arrêté filière technique demandant l'ajout de temps de repos et bornes horaires.***



***Les corrections apportées suite à l'injonction du Conseil d'État doivent encore faire l'objet d'analyse et de recours.

Les piliers du statut missions, formation, qualifications et carrière

Le statut d'un corps d'État est un ensemble cohérent et la structure juridique fondamentale dans la fonction publique. Il n'organise pas seulement la carrière, il constitue une communauté statutaire à laquelle est confiée une compétence nationale.

En premier lieu, ce sont donc les missions de gestion des systèmes de navigation aérienne qui nous ont été explicitement confiées qui fondent notre profession et son périmètre. Avec l'augmentation de la criticité et des menaces, ce choix de garder la maîtrise au sein de l'État est devenu impérieux. C'est notre vocation professionnelle et syndicale de préserver ce périmètre.

En second lieu, le recrutement et la formation initiale définissent un parcours obligatoire qui n'est pas une simple formation professionnelle. Le recrutement par voie de concours et le passage par l'ENAC comme école d'application sont essentiels. Depuis les dernières réformes, seuls les corps qui justifient d'une formation statutaire peuvent prétendre à exclure les contractuels de leur domaine. Suite à la modification imposée du recrutement BAC+5 nous sommes particulièrement vigilants et souhaitons réaffirmer la nécessité d'une formation initiale à l'ENAC comme règle.

En troisième lieu, nos règles statutaires instaurent un système de qualification. Ce parcours de montée en expertise justifie et cadre les évolutions de nos carrières. La détention de la licence, le passage de la QT puis de la QTS sont des jalons qui créent une chaîne juridique entre qualifications et fonctions. C'est un cadre qui oblige l'administration à mettre des moyens sur la formation continue (temps et budget) et une reconnaissance de la montée en expertise. Bien sûr, les modalités peuvent évoluer mais sans remettre en cause ces étapes.

Enfin, la carrière avec son élément le plus visible, la grille, crée nos garanties statutaires de progression et les conditions d'accès aux différents grades. Ces règles permettent une gestion équitable et transparente des avancements. Au regard des missions qui nous sont confiées, de notre parcours d'expertise, l'évolution actuelle des IESSA est insuffisante et est compensée par des emplois fonctionnels culminant au HEA ou HEB. Ce mode de gestion crée de la complexité et des tensions. Il est temps pour garantir l'unicité du corps d'accéder à une grille de CAT A+ avec accès au HEA puis HEB.

Hiérarchie des normes

- Loi n° 90-557 du 2 juillet 1990 relative au corps des IESSA
- Décret 91-56 portant statut des IESSA.
- Arrêté du 11 septembre 2014 fixant les conditions de la licence.
- Décision de nomination individuelle sur une fonction.

Statut protecteur

En défendant notre statut nous préservons notre profession et la DSNA de l'externalisation et de la contractualisation.

Protéger notre statut

Par une loi et un décret, le Président de la République de l'époque créait le corps d'État des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne. Par là même, il reconnaissait la spécificité de nos missions. De nombreux autres textes sont venus s'ajouter pour imposer des sujétions particulières (temps de travail, droit de grève, carrière, etc.) qui constituent notre statut. Ces dernières années, les conflits avec notre administration se sont multipliés obligeant notre syndicat à se renforcer sur le plan juridique. Nous ne pouvons plus considérer comme acquis la "parole" de la DGAC sur son interprétation des textes. Du conseil aux procédures devant les tribunaux, l'action juridique est devenue incontournable.

La défense du corps en questions



Pourquoi l'action juridique est-elle devenue incontournable ?

L'administration dispose d'un large pouvoir réglementaire, mais ce pouvoir s'exerce sous le contrôle du juge. Aujourd'hui, elle n'hésite plus à aller au conflit, y compris sur le terrain juridique, et elle nous pousse à porter le débat devant les tribunaux. Le SNIESSA n'hésite plus non plus : la négociation reste notre premier outil, mais c'est parfois le seul moyen de se faire entendre. Nous travaillons dans un domaine particulier et ces procédures sont aussi un moyen de protéger les agents et la sécurité aérienne.

Quelles sont les spécificités juridiques de notre profession ?

Notre corps est défini par une loi spéciale, celle du 2 juillet 1990 (n° 90-557), complétée par le décret 91-56 qui fixe notre statut. À cela s'ajoutent des sujétions particulières : travail en horaires alternés, de jour comme de nuit, et une demande de flexibilité qui nous place souvent en deçà des minima prévus par la réglementation. Nous avons également un encadrement très spécifique de notre droit de grève, lié à nos responsabilités. C'est pour cela que ce cadre juridique doit être précis et respecté.

Le droit est-il un levier de défense collective des agents publics ?

Oui, mais avec une limite : il n'existe pas aujourd'hui d'action de groupe (class action) en droit public. Les recours individuels suivent donc toujours le même chemin : le conseil syndical, le recours gracieux ou hiérarchique, puis le tribunal administratif. Mais quand un texte réglementaire est manifestement contraire à la loi, le syndicat peut saisir directement le Conseil d'État. C'est ce qui nous permet de défendre l'ensemble du corps. C'est un principe primordial : toute décision, y compris un arrêté, doit respecter les normes de niveau supérieur. C'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes, un pilier de l'État de droit.

Quels domaines nécessitent la plus grande vigilance ?

Le respect des minima de repos. Ils sont constamment écornés par des décisions prises au prétexte de circonstances exceptionnelles, alors que cette dérogation est très limitée et ne peut jouer que dans des situations vraiment particulières. Ce non-respect des temps de repos est pour nous une atteinte fondamentale au bien-être et à la sécurité des personnels. Il nous conduit de plus en plus à envisager la voie pénale.



“

Défense individuelle

En cas de besoin
conseil@iessa.org

Conseil Soutien et Défense

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a profondément modifié le dialogue social dans l'administration. La DGAC n'échappe pas à la règle. Parmi les effets de bord de cette réforme, il est nécessaire de souligner les nouvelles prérogatives de la CAP. Dans le passé, la CAP était avant tout connue comme l'instance en charge de la mobilité des agents. Aujourd'hui, la mobilité n'est plus dans son périmètre.

Démarche disciplinaire

Les compétences de la CAP sont toutefois plus importantes que jamais puisqu'elles se recentrent sur les situations disciplinaires et plus globalement sur tout contentieux qui concernerait des demandes de congés de formation, de notation, de télétravail... Ces sujets sont bien souvent très techniques et nos CAPistes ont depuis plusieurs années acquis la compétence nécessaire à l'accompagnement des collègues qui les sollicitent.

Le dernier mandat a vu une augmentation du nombre de sanctions et de la conflictualité entre l'administration et ses agents renforçant la nécessité de posséder une bonne maîtrise de ces procédures.

Conseil carrière

Au-delà de ces aspects, les représentants SNIESSA ont aussi un rôle de conseil sur tous les sujets qui touchent à la carrière, depuis l'ENAC jusqu'à la retraite. Ces dernières années, nous avons ainsi eu l'occasion de répondre à d'innombrables questions

sur le fonctionnement des emplois fonctionnels, la retraite progressive ou les disponibilités.

La construction de dossier avec des références claires permet de défendre au mieux les intérêts de chacun. En matière de carrière, on ne peut pas se contenter de généralités, il est important d'avoir une étude individualisée de sa situation pour faire les bons choix.

Défense dossiers RH

Face à une administration souvent peu encline à écouter ses agents, nous nous sommes aussi battus pour rétablir une certaine égalité dans les affectations des « promos » ENAC, défendre des agents face à des retards de paiement ou des erreurs sur les fiches de paie. Grâce aux recours des collègues nous ayant saisis, nous avons pu porter des demandes d'équité de traitement.

Notre rôle est d'orienter et soutenir les collègues dans leurs démarches auprès des services centraux de SDRH ou du secrétariat général grâce à l'expertise acquise sur de nombreux dossiers.



Garantir nos droits

Protection individuelle

L'augmentation de la conflictualité et l'absence de références réglementaires ont conduit, ces dernières années, la DGAC à prendre des décisions individuelles non fondées ou portant préjudice. Une décision, comme tout acte administratif, peut être contrôlée et nous avons été amenés à soutenir de nombreux collègues dans ces démarches.

#1 - Conseil syndical

Lorsqu'une décision individuelle est contestée, la première voie est la discussion. Dans ce cas nous conseillons de se rapprocher d'un de nos représentants locaux afin de construire le dossier et solliciter un entretien avec le responsable hiérarchique local. Cette étape qu'on pourrait qualifier de "conciliation" n'est pas à négliger.

Certaines décisions peuvent être simplement prises par méconnaissance, nos encadrants de proximité ayant peu, voire aucun soutien juridique de la part de l'administration centrale.

En l'absence de réponse satisfaisante, il faut veiller à conserver les éléments justifiant de la tenue de cet entretien.

#2 - Recours gracieux ou hiérarchique

Le recours est un document écrit envoyé avec accusé de réception qui marque la saisine formelle des instances décisionnelles qui sont la plupart du temps les services de SDRH ou du secrétariat général.

Cette démarche est un préalable fortement conseillé avant tout déclenchement d'une procédure judiciaire. Le document doit reprendre la décision contestée et présenter les textes de référence qui s'y opposent. À ce stade l'argumentation juridique doit déjà être solide et notre équipe nationale de conseil juridique peut être sollicitée.

En cas de non-réponse au bout de deux mois, on considère qu'il y a un refus implicite.

#3 - Procédure TA

Le tribunal administratif est la juridiction qui contrôle les actes administratifs. La loi confère un pouvoir réglementaire au chef d'un service "sous le contrôle du juge".

La procédure peut avoir plusieurs formes (référé, requêtes, etc.) et est très technique. Si le justiciable peut porter un recours seul, l'assistance d'un avocat et une bonne connaissance des textes de la DGAC sont préférables. Au fil des procédures nous avons construit notre expertise et nous pourrions vous assister.

Pour un référé, l'audience est rapide, en revanche, une procédure classique du fait de l'engorgement des tribunaux, peut durer plus d'un an.

Droits de grève

Le SNIESSA a accompagné victorieusement une dizaine de collègues contestant leurs assignations



Focus sur les retards de paiement

Les retards sur nos paies sont devenus intolérables. En plus d'une contestation sociale nous incitons à lancer des procédures de requêtes indemnitaires avec intérêts moratoires pour condamner la DGAC et la forcer à changer de politique RH. Contactez vos représentants locaux.

Prévoyance & protection santé renforcées

Une mutuelle santé mieux prise en charge

Avec les accords dits PSC, l'État a mis en place une mutuelle collective obligatoire pour tous les agents de la fonction publique. Elle porte sur une couverture minimale et une participation de 50 % de l'employeur. Ce nouveau régime s'avère insuffisant et coûteux d'autant plus pour un corps d'opérationnels exposé à des risques de santé spécifiques. Le contrat PSC DGAC doit être revu et nous défendrons une augmentation de la prise en charge à 65 %, sur le modèle de la SNCF. La couverture obligatoire doit également être améliorée avec un panier de soins étendu intégrant notamment les actes de médecine préventive. Comme pour d'autres secteurs, le prochain contrat devrait prévoir l'accès à la carte santé qui permet de régler ses frais chez tous les professionnels de santé sans les avancer.

Un contrat prévoyance protecteur

La prévoyance couvre les risques de la vie et vient compléter la couverture statutaire en cas de congés maladie, invalidité ou décès. L'accord PSC DGAC permet une adhésion à un contrat qui couvre de 80 à 85 % de nos salaires pour les arrêts prolongés, la participation de l'employeur étant limitée à 7 €/mois.

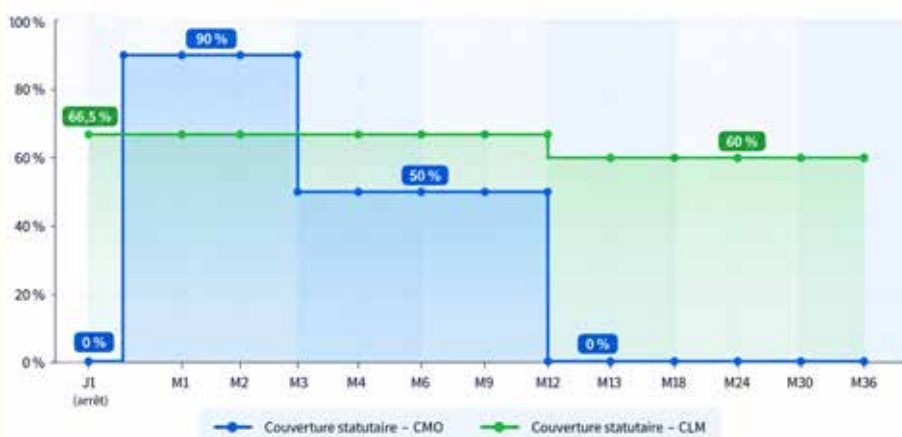
Il ne prend pas en compte la mise en place des limitations de la couverture statutaire à 90% en congés maladie ou l'introduction du jour de carence et offre une indemnisation insuffisante des ayants droit.

Lors des périodes difficiles, lors du COVID ou les incendies en Gironde, la DGAC a pu compter sur les IESSA. Lors des accidents de la vie, on doit pouvoir aussi compter sur le soutien de notre employeur. Nous chercherons l'amélioration du contrat de prévoyance avec l'objectif notamment de garder à 100 % la rémunération en congés maladie et une prise en charge à 100 % par la DGAC.

Les réformes du statut du fonctionnaire ont dégradé la couverture générale des agents et instauré un régime mutuel insuffisant

Le Code Général de la Fonction Publique et les finances de la DGAC offrent la possibilité d'améliorer la couverture santé.

La prévoyance et la mutuelle ne sont pas accessoires elles apportent la sérénité nécessaire dans l'exercice de fonctions qui nous exposent à des facteurs de risque.



Couverture statutaire

Le maintien du salaire a une composante statutaire qui dépend de sa nature : Congés Longue Maladie (CLM) ou Congés Maladie Ordinaire (CMO). Ce dernier a été réduit en mars 2025.

Préserver notre santé



Travail de nuit, horaires irréguliers et déplacements : les risques pour la santé des IESSA exigent une protection sociale adaptée.

Étude épidémiologique sur la santé des IESSA

Une étude scientifique indépendante

La prévention des risques est intégrée au dialogue social et fait l'objet d'un suivi régulier au sein des formations spécialisées. Si cette action est essentielle pour surveiller les conditions de travail au quotidien, elle manque de recul et d'expertise pour analyser les impacts sur le long terme.

Au vu de nos spécificités, nous souhaiterions que soit conduite une large étude épidémiologique indépendante qui mesurerait les effets des différents facteurs de risques auxquels nous sommes exposés au cours de notre carrière.

Cycle de travail

Sur certains postes, nous pouvons être amenés à faire plus de 40 nuits par an, ce qui est un facteur reconnu de détérioration de la santé et lié à l'apparition de pathologies. D'après l'INRS**, le travail de nuit favorise, par exemple, l'apparition de maladies cardiovasculaires. Le CIRC*** le classe même comme cancérigène probable voire avéré pour certains. Il est important de mesurer objectivement l'effet des horaires décalés sur toute une carrière.

** Institut National de Recherche et de Sécurité

*** Centre International de Recherche sur le Cancer

Environnement professionnel

Les moyens de navigation aérienne s'étendant sur tout le territoire, certaines équipes de maintenance ou de la DTI sont amenées à être en déplacement une majeure partie de l'année. Au-delà de la fatigue, cette situation expose aux troubles musculo-squelettiques.

Les salles techniques ou sites isolés sont par nature des lieux conçus pour des systèmes avant d'être des postes de travail. L'exposition prolongée au bruit, à la lumière artificielle voire au rayonnement n'est pas sans incidence.

Pression organisationnelle

Qu'ils soient d'astreinte ou sur site, les cadres opérationnels et les superviseurs subissent une forte pression en temps réel lors des incidents ou lors des retours d'expérience.

Là où les problèmes pouvaient être gérés en équipe le sous-effectif vient renforcer le sentiment de responsabilité individuelle.

On pourrait ajouter un dénigrement systémique (lettres directeurs, sanctions, inéquités). Cette exposition continue au stress induit des risques psychosociaux qui ne doivent plus être négligés.



“

La Commission discute actuellement le plan de régulation RP 5 pour 2030 à 2034.

Le SNIESSA sur la scène européenne

Notre syndicat s'est engagé dès les débuts du Ciel unique européen, à travers l'ETF et l'IFATSEA, pour défendre le modèle intégré de la DSNA et les IESSA. Le projet de la Commission européenne était clairement libéral : ouverture à la concurrence, externalisation des CNS et pression constante sur les coûts, sous l'influence notamment des lobbies. La mobilisation des personnels a permis de préserver le modèle intégré des ANSP et d'empêcher l'externalisation des CNS.

L'ETF et l'IFATSEA ont notamment négocié et obtenu le chapitre ATSEP du règlement européen 2017/373 et ses révisions récentes auxquelles nous avons pris une part active. Actuellement, ils sont fortement impliqués dans toutes les discussions sur la prise en compte de la cybersécurité dans les ANSP.

Une pression continue

La Commission possède un pouvoir de contrôle sur les États et les ANSP qui est déterminant pour notre quotidien : régulation économique, pression sur les coûts, performance ou même remise en cause du droit de grève. Sur ces sujets, l'ETF participe aux débats et fait entendre une voix et des intérêts différents de ceux des compagnies ou industriels de l'ATM.

Il y a aussi le volet technique du SES2+, porté par l'ATM Master Plan, avec deux piliers : la digitalisation de l'ATM et la rationalisation des CNS. Cette dernière visait à décommissionner massivement les moyens de radionavigation terrestres pour basculer vers la navigation satellitaire.

La digitalisation vise à faire émerger un marché de services ATM via de nouveaux fournisseurs, avec virtualisation des systèmes et concentration des serveurs dans des data centers externes. L'ETF et l'IFATSEA y opposent un discours sur la sécurité et la maîtrise qui sont aussi des garants de la performance du ciel européen.

Sur le volet radionavigation, les perturbations majeures du GNSS ont imposé un revirement majeur. L'urgence est désormais au renforcement de la résilience, avec la mise en place d'un "Résilient Operational Network", le retour des moyens terrestres et le développement d'usages civilo-militaires.

Défendre la place des ATSEP

Ces solutions sont toujours plus simples sur le papier et dans les salons qu'à mettre en œuvre en situation réelle. Nous sommes présents dans les principales instances européennes pour suivre les dossiers qui concernent les ATSEP et rappeler les réalités et les contraintes opérationnelles : conserver des ANSP intégrés, une maîtrise d'ensemble du système fonctionnel et des ATSEP qualifiés sur un périmètre suffisamment large.

La crispation du contexte géopolitique remet aujourd'hui la résilience au premier plan. Cybermenaces, brouillages, dépendance aux prestataires externes ou fonctionnement en mode dégradé renforcent encore le besoin de compétences techniques internes. Nous défendons donc le rôle des ATSEP dans la préparation, la supervision, la gestion des crises et le rétablissement des systèmes.

Représenter les intérêts ATSEP

Les acteurs du dialogue social ATM européen

ETF

European Transport Workers' Federation

Fédération européenne des syndicats des transports, représentant plus de 5 millions de travailleurs. Sa branche ATM défend les personnels de la navigation aérienne, dont les ATSEP, dans le dialogue social européen.

IFATSEA

International Federation of ATSEP Associations

Fédération internationale des associations ATSEP. Elle regroupe environ 30 000 ATSEP, au sein de plus de 70 associations membres. Elle porte leur expertise et leurs intérêts professionnels auprès des institutions et organismes internationaux de l'ATM.

ATCEUC

ATCO European Union Coordination

Coordination des syndicats européens de contrôleurs aériens, créée en 1989. Elle dispose depuis 2019 d'une branche ATSEP et intervient sur les enjeux sociaux et opérationnels de l'ATM.

Le cas GNSS : changement de paradigme

1. La rationalisation

Avec le développement du GNSS et de la PBN, de nombreux moyens terrestres ont été jugés redondants et coûteux. Le principe était de faire du satellitaire le moyen principal de navigation et de ne conserver qu'un **Minimum Operational Network** pour le repli en cas de perte du GNSS.

2. Le temps des crises

Depuis 2022, brouillage, leurrage et faux positionnements se multiplient autour des zones de conflit. Le risque dépasse la navigation : le GNSS fournit aussi le timing et alimente notamment l'ADS-B. Une menace autrefois ponctuelle est devenue durable.

3. Le changement de paradigme

Le MON cède progressivement la place au **Resilient Operational Network**, destiné à garantir la continuité du service en situation perturbée. Cela remet au premier plan les moyens terrestres comme les DME/eDME, ILS, VOR, TACAN/DME ainsi que des solutions de réserve ou déployables. En parallèle, le GNSS lui-même doit être renforcé.



