



Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Aviation Civile

Toulouse, le 10 décembre 2011

Compte rendu du GT Indemnitaire administratif Réunion du 6 décembre 2011

- Le SNICAC était représenté par :
Jean-Luc BENESSE, Valérie CARIOU-PILATE et Pierre COURBARIEN

Cette réunion du GT dont l'objet principal est la définition des règles de gestion nécessaire à la mise en place de la PFR a commencé par une question relative à la représentativité syndicale au sein du GT.

Le sous directeur des personnels et de la réglementation a indiqué la position de l'administration à savoir que la représentativité est issue des élections aux CT de proximité et par agrégation s'apprécie au niveau du CT DGAC. Concernant la problématique de la représentativité au sein des corps, qui intéresse au premier chef ce GT, plusieurs options sont actuellement en cours, à savoir d'apprécier la représentativité au niveau des CAP, ou au niveau du CT. Il conviendra de déterminer une règle définitive.

FO a indiqué que suite aux élections, la règle est claire : 5 OS sont représentées au CT DGAC et ces 5 OS peuvent participer aux débats. Par contre si on parle de corps, la représentativité doit prendre également en compte la représentativité issue des votes en CAP, le vote démocratique des agents exprimant également un choix de représentativité ou de non représentativité, dans les domaines intéressant les évolutions de leurs statuts et des domaines connexes.

Concernant les règles de gestion de la PFR, l'administration a proposé un projet de circulaire ayant pour but de tramer la discussion.

Par lettre en date du 28 novembre 2011, nous avons indiqué nos premières propositions au Secrétaire général de la DGAC. Nous les avons donc rappelées à savoir :

1. Le **maintien du niveau de régime indemnitaire actuel** doit être **garanti, a minima**, pour l'ensemble des attachés lors du passage à la PFR, **et ce hors bonus (voir point 4)**.
2. **La structure de la PFR** : nous avons rappelé les principes, à l'instar de la structure actuelle de l'IFR/IS, soit une progressivité par grade pour la part fonctionnelle et par échelon pour la part individuelle.
3. Le **cumul de la PFR** avec d'autres indemnités accessoires et notamment la future prime d'intéressement collectif, les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail (astreintes), et tout avantage de fin de carrière futur, notamment en cas de négociation protocolaire.

Concernant le **SIFR (indemnité perçue à partir de 35 ans)**, la position des ministères du budget et de la fonction publique semble indiquer un refus, pour l'instant, de permettre un cumul avec la PFR. Même si cette situation est contraire aux principes égalitaires défendus par le SNICAC FO sur cet avantage de fin de carrière, nous avons indiqué que toute évolution de ce système devait également être prise en compte pour les attachés, en toute indépendance de l'évolution de la PFR elle-même.

4. La mise en place de la PFR voit l'apparition d'un « **bonus** » au sein de la part individuelle, qui correspond à une enveloppe déterminée chaque année pour les corps concernés. Il est versé annuellement en fonction de celle-ci, servi à l'issue de la campagne **d'entretien professionnel** et tenant compte de la manière de servir et des résultats atteints. Le SNICAC FO a rappelé que l'entretien professionnel balbutiait encore à la DGAC, et qu'il était par sa nature et ses objectifs fort différent de l'entretien d'évaluation. Afin de pouvoir véritablement mettre en place un bonus assis sur un entretien professionnel équitable entre services et agents, il convient de mettre en place une politique volontariste sur le sujet avec des modalités pratiques de formation de l'encadrement et des agents.

Le SNICAC FO a également fait préciser que la mise en œuvre de ce bonus n'excluait pas de fait toute modalité de revalorisation des montants réglementaires de référence des deux parts de la PFR, à fixer dans le cadre de négociations sociales (dans ou hors protocole social). L'administration en a convenu.

5. La cotation des emplois, en application des modalités de la PFR, doit également respecter l'égalité de traitement entre les différents postes, en fonction notamment des classements déjà existants. Cette cotation doit aussi tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. En outre, la cotation doit correspondre à la nature et au niveau du classement de l'emploi occupé, dans un souci de cohérence avec les emplois ouverts à la catégorie A+. La classification des emplois sera examinée lors de la prochaine réunion du GT.
6. Les **modalités de gestion devront garantir** lors d'une **mutation** d'un agent que :
 - la part fonctionnelle est ajustée au jour de sa mutation ;
 - la part résultat obtenue dans le poste précédent est maintenue.

Les modalités de gestion devront garantir lors d'un **changement de grade ou de corps** que :

- la part fonctionnelle est ajustée par rapport au barème de cotation au jour de sa nomination dans le nouveau grade ;
 - la part résultat obtenue dans le poste précédent est maintenue.
7. Le SNICAC FO a rappelé son attachement à **l'information des agents** à titre collectif au sein des CT de proximité, et individuel via la notification. Il convient également de déterminer des modalités de recours possible, par exemple auprès du président de la CAP compétente.

Prochaine réunion : 20 janvier 2012 concernant la classification des emplois

Merci de votre confiance