



POURQUOI LE SNICAC/FO SOUTIENT LE PROJET PFR POUR LES ATTACHÉS

A la veille de l'examen de ce dossier par le CT/DGAC, il nous a semblé utile de présenter clairement notre position sur ce dossier.

I – L'INDIVIDUALISATION DE L'ÉVALUATION DES CADRES ET EXPERTS : UNE MESURE IMPOSÉE ET INÉLUCTABLE

Ni FO, ni les autres syndicats n'ont souhaité cette individualisation. Elle a été imposée par l'État employeur, progressivement, au travers de l'IFR, puis de la PFR pour ce qui concerne les attachés.

En ce qui nous concerne, nous considérons qu'à défaut d'une révolution politique, de nature idéologique, au sein de l'État, l'individualisation de l'évaluation de la production et de la performance des cadres et des experts de l'État est inéluctable.

II – NÉGOCIER LA PFR MAINTENANT PLUTÔT QUE DEMAIN

Compte-tenu de nos prévisions, nous pensons que nous n'aurons plus l'occasion de négocier la PFR des attachés dans d'aussi bonnes conditions que maintenant. C'est pour cette raison que le SNICAC s'est engagé fortement dans ce dossier en mettant l'accent sur ses mécanismes de calcul, afin que soient garantis les intérêts financiers des attachés.



III – LES ACQUIS DE LA NÉGOCIATION – UNE GARANTIE SUR LES MONTANTS INDEMNITAIRES ET LA LIMITATION DES RISQUES DE L'ARBITRAIRE

Les principes de ce nouveau régime vous ont été présentés dans notre communiqué du 20 septembre 2012 et dans le projet de circulaire de gestion qui y était annexé.

Les acquis de la négociation concernent les garanties suivantes :

- **des plafonds règlementaires par part de fonction et part de résultats suffisants pour accueillir les avancées indemnitaires futures ;**
- **un « soclage » par grade pour la part fonctionnelle et surtout par échelon pour la part résultats afin de limiter les risques d'arbitraire ;**
- **une gain indemnitaire de 150€ à 250€ annuels selon le grade et l'échelon pour chaque attaché ;**
- **le SIFR (prime d'ancienneté) pour tous les attachés : + 334€ mensuels pour les plus jeunes ;**
- **un toilettage de la cotation des fonctions pour plus d'égalité à fonctions équivalentes ;**
- **un dispositif cohérent de recours en cas de contestation.**

Vous trouverez le développement de ces mesures en annexe du présent communiqué.

C'est pour leur mise en œuvre que le SNICAC donnera son accord au projet présenté au CT/DGAC dans sa réunion du 22 octobre 2012.

Merci de votre confiance



ANNEXE

Présentation détaillée des acquis principaux de la négociation

Les plafonds applicables à chaque part de la PFR pour les ATTAAC sont dérogatoires par rapport aux standards fonction publique

Chacune des deux parts de la PFR est plafonnée, un coefficient multiplicateur correspondant à 1/6^{ème} du plafond est calculé, dont les modulations permettent de déterminer le montant servi. Les montants obtenus pour le corps des ATTAAC, dérogatoires avec les standards, ont été publiés par arrêté au JO du 6 janvier 2012 et sont les suivants :

Le SNICAC obtient un gain moyen de 150 à 250€ annuels par agent dès le 1^{er} janvier 2012

	Part Fonctions			Part Résultats		
	Plafond FP	Plafond dérogatoire DGAC	Coefficient multiplicateur	Plafond FP	Plafond dérogatoire DGAC	Coefficient multiplicateur
ATT/NOR	15 600	19 200	3 200	10 200	13 200	2 200
ATT/PAL	19 200	23 400	3 900	13 200	15 000	2 500
ATT/Conseiller	21 000	25 200	4 200	14 400	16 800	2 800

Pour le SNICAC, les plafonds obtenus sont satisfaisants : ils sont suffisamment élevés pour autoriser des modulations permettant de garantir de futures avancées indemnitaires sans modifier les textes réglementaires.

Soclage de chaque part de la PFR jusqu'à l'échelon de la part résultats : arbitraire limité

Le SNICAC a formulé des propositions concrètes qui ont été reprises par l'administration dans la circulaire de gestion de la PFR qui sera publiée au BO du ministère à l'issue du prochain CT DGAC. Elles permettent de garantir la transparence des rémunérations via l'application à chaque part de montants de référence, on parle de « soclage » :

- la part fonctions est « soclée » par grade, chaque agent pourra retrouver le montant de référence applicable par rapprochement de son grade et du niveau de son poste ;
- la part résultats est « soclée » par grade et par échelon, chaque agent pourra retrouver le montant de référence applicable par rapprochement de son grade, de son échelon et du niveau de son poste. L'équivalent du SIFR, prime versée jusqu'ici à partir de 35 ans, sera désormais servi à l'ensemble du corps. Le bonus annuel est versé individuellement en plus de ce « soclage ».

Le SNICAC obtient la généralisation du SIFR à l'ensemble des ATTAAC

Les annexes 1 et 2 de la circulaire de gestion déterminent le coefficient multiplicateur applicable à chaque grade / échelon selon le niveau du poste occupé, et pour les deux parts de la PFR. Son annexe 3 traduit ces calculs en montants indemnitaires.



Notification individuelle et voies de recours : un dispositif cohérent

Chaque agent se versement de montants échelon. Il notification. alloué par corps (données non nominatives).

Le SNICAC considère les procédures d'information et de recours transparentes et juridiquement solides

voit notifier annuellement les coefficients retenus pour le chaque part de la PFR, qu'il pourra comparer aux de référence selon son poste, son grade et son pourra ensuite décider de porter un recours contre cette Concernant le bonus, le CT sera informé du montant et de la répartition constatée des coefficients individuels

La circulaire de mise en place de la PFR met en place des voies deux voies de recours non contentieux : un recours hiérarchique auprès du chef de service, puis un recours porté devant la CAP du corps. L'ensemble des OS – à l'exception de l'UTCAC qui y voyait un manque de sécurité juridique et souhaitait la création d'une nouvelle instance ad hoc dont la composition et les attributions auraient été à déterminer – a validé cette procédure. Elle s'applique tant pour les modulations de la part individuelle que pour le versement du bonus.

Classification des postes : égalité de traitement à fonctions équivalentes

Le SNICAC a également activement participé au toilettage de la décision de classification des fonctions à la DGAC. Les principales évolutions concernent :

- le SNIA, dont les postes étaient jusqu'alors sous-cotés ;
- les chefs de service administratif des SNA, qui rejoignent le niveau de leurs collègues de CRNA et de DSAC/IR.

