Permanence SNICAC-FO : Tél : 04 42 33 76 93 Mél : snicacfo.aix@aviation-civile.gouv.fr
Pour plus d'information visitez notre site http://www.fodgac.fr/

Aix-en-Provence, le 29 août 2016

PROTOCOLE 2016/2019

LES PRINCIPALES MESURES CONCERNANT LES IEEAC

1) Un protocole signé par 4 organisations syndicales représentant 70% des personnels :

Le 19 juillet, 4 syndicats (FO, SNCTA, UNSA et CFDT) représentant 70% des personnels ont signé le protocole social DGAC couvrant la période 2016/2019 (4 ans).
Seule l'USAC-CGT a décidé de ne pas signer malgré l'arrêt de la baisse des effectifs. Sans doute pour des raisons liées à sa position de confrontation très dure avec le gouvernement adoptée par sa confédération sur le projet de loi El Khomri.

2) Pourquoi FO a décidé de signer ?

Après un processus de consultation interne, les 3 syndicats FO de la DGAC (SNICAC, SNNA et SNPACM) ont décidé de signer le protocole. Cette décision est justifiée par la présence dans ce protocole de plusieurs mesures générales très importantes pour tous les personnels dans le contexte de rigueur budgétaire de la Fonction publique :

- Arrêt de la baisse des effectifs à partir de 2017 :

Depuis 2008, les effectifs DGAC ont diminué de 10% (-1100 ETP) avec pour conséquences des restructurations de services et une charge de travail accrue pour les agents. De nombreux services ont été fermés : délégations territoriales de la DSAC, petits services d'approche et tours de contrôle. La mutualisation des fonctions support s'est amplifiée.
Pour FO, il était prioritaire de mettre fin à l'hémorragie alors que la croissance du trafic aérien a repris depuis 2014.
En juin 2016, après plusieurs mois d'action intersyndicale et suite au dépôt d'un préavis de grève des 5 syndicats représentatifs de la DGAC, le gouvernement a lâché l'arrêt de la baisse des effectifs DGAC et ENAC à compter de 2017. Tous les corps vont en bénéficier.
Mais **il était indispensable de faire inscrire l'arrêt de la baisse des effectifs dans le protocole valable jusqu'en 2019. Un accord social solidement majoritaire est une garantie importante pour les 4 années à venir quel que soit le résultat de l'élection présidentielle de 2017.**

- Stabilisation des taux promus/promouvables pour l'avancement :

Depuis 2013, la Fonction publique baisse ces taux pour tous les corps ce qui ralentit les déroulements de carrière et pénalise les agents. La Fonction publique voulait encore les baisser pour les années à venir. FO a obtenu une stabilisation de ces taux pour la période 2016/2019.
Cette mesure est importante pour les IEEAC du 1er grade (issus du concours externe ou de la promotion interne) car elle va permettre de maintenir un flux correct de promotion au principalat dans les prochaines années.

- Maintien de l'unité structurelle de la DGAC dans la Fonction publique d'Etat :

Dans ce protocole, le gouvernement réaffirme cette orientation très importante dans un contexte européen où beaucoup de pays ont fait le choix d'une séparation structurelle opérateur/régulateur.
Pour FO, c'est une garantie importante pour les prochaines années même s'il faudra rester très vigilant sur les futures évolutions du ciel unique européen que pourrait proposer la Commission européenne.

- Exclusion du RIFSEEP des 4 corps techniques de la DGAC :

Depuis son lancement en mai 2014, FO a été en pointe dans l'action contre le RIFSEEP, régime indemnitaire imposé à tous les fonctionnaires et dont nous demandions l'abrogation. Début juillet 2016, le gouvernement a décidé d'exclure du RIFSEEP les 4 corps techniques de la DGAC (IEEAC, ICNA, IESSA et TSEEAC). Ils basculeront en 2017 dans un nouveau régime indemnitaire simplifié préservant les spécificités des régimes actuels à la DGAC.

Ce protocole comporte aussi un certain nombre de mesures (inégalités de traitement entre corps et à l'intérieur des corps) qui ne conviennent pas à FO mais un protocole est un compromis qui s'apprécie dans sa globalité.
Enfin, dans les nombreux GT qui seront lancés dans le cadre de ce protocole, FO veillera à défendre au mieux l'intérêt des agents.

3) Les principales mesures concernant les IEEAC :

- **Mesures statutaires :**

Outre la stabilisation des taux pro/pro, ce protocole comporte plusieurs mesures statutaires intéressantes :

- Modification des taux de recrutement :

  Jusqu'à maintenant, les taux de recrutement prévus dans le statut IEEAC étaient les suivants : 50% par concours externe, 25% par concours interne et 25% par examen professionnel. Depuis de nombreuses années, toutes les places offertes au concours interne ou à l'examen pro n'étaient pas pourvues faute d'un nombre suffisant de candidats.
  Ces places non pourvues étaient normalement reportées vers le concours externe mais pas systématiquement (restriction du nombre d'ETP) ce qui pénalisait le corps.
  Le SNICAC a donc demandé et obtenu dans ce protocole que les nouveaux taux de recrutement soient : 70% pour le CE, 15% pour le CI et 15% pour l'EP.
  La proportion 70% par voie externe/ 30% par promotion interne se retrouve dans les corps ICNA et IESSA.

- Amélioration de l'accès aux emplois fonctionnels :

  Le protocole prévoit une révision de la liste des fonctions donnant accès à un emploi fonctionnel.
  Une attention particulière sera accordée aux experts.
  L'accès au niveau HEB sera élargi (chefs SE et ST des CNRA et SNA, chef SGTA, chef DSR de DSAC-IR,…).
  Le nombre d'emplois fonctionnels 1015 (170) et HEA (150) offerts aux IEEAC sera préservé : l'accès au grade hors classe HEA des IEEAC en fin de carrière (10% du

corps en 2018) va libérer des emplois HEA qui vont ainsi pouvoir être redéployés pour d'autres IEEAC en liste d'attente.
A la demande du SNICAC, les fonctions de la DSAC-OI seront reclassées au même niveau que les autres DSAC-IR.
Enfin le SNICAC avait demandé que les postes de chef de domaine de la DTI passent au niveau HEB mais l'administration a refusé. La non signature de la CGT, syndicat ultra-majoritaire à la DTI, n'a sans doute pas aidé.

- **Mesures indemnitaires :**

  - Nouveau régime indemnitaire simplifié pour les 4 corps techniques en 2017 :

Le cabinet du 1er ministre a validé l'exclusion du RIFSEEP des 4 corps techniques de la DGAC mais a demandé en contrepartie que ces 4 corps soient dotés d'un nouveau régime indemnitaire simplifié (RIS) reprenant les principales spécificités des régimes de primes actuels à la DGAC.
Le RIS sera mis en œuvre début 2017. Il comprendra 3 grandes parts :
- Une part « Fonctions » commune aux 4 corps avec 15 niveaux en fonction du poste tenu. Les IEEAC occuperont les niveaux 10 à 15.
- Une part « Expérience » qui correspond à l'actuelle prime de technicité.
- Une part « technique » par corps. Pour les IEEAC, cette part s'appellera « Etudes et Exploitation » et sera fonction de l'échelon indiciaire occupé par l'agent.

Avec le RIS, des revalorisations sont prévues entre 2017 et 2019. Elles seront fonction de l'ancienneté dans le corps et du niveau de poste tenu : de 70 à 200 euros/mois.
La finalisation des textes règlementaires créant le RIS se poursuivra cet automne.
Nous aurons l'occasion de vous faire une information détaillée sur ce futur régime quand il sera bouclé d'ici à fin 2016.

A la DSAC, le SNICAC dénonce une injustice voulue par l'UTCAC. Elle concerne les agents détenteurs d'une licence de surveillance. Seuls les TSEEAC bénéficieront d'une revalorisation : 50€/mois pour les inspecteurs de surveillance, 150 €/mois pour les auditeurs et 250€/mois pour les responsables d'audit.
Les IEEAC ou les attachés qui ont ce genre de qualification n'en bénéficieront pas.
Cette inégalité de traitement est choquante et totalement injustifiée.

  - Prime d'intéressement et de performance collective :

Cette prime a été créée en 2013 et est versée annuellement à tous les agents. Son montant actuel est faible : 100 euros.
Durant la négociation, FO a été le seul syndicat à demander régulièrement une augmentation significative de cette prime qui récompense de manière homogène les efforts de productivité effectués par tous les agents.
Finalement son montant passera à 200 euros à partir de 2017 ce qui est un progrès mais est encore notoirement insuffisant.

- **GT protocolaires :**

Plusieurs GT concerneront les IEEAC : parcours de carrière managers et experts, labellisation des experts, mobilité, organigramme des DSAC-IR,…
Le SNICAC y prendra toute sa part et défendra comme toujours les intérêts des IEEAC.