



8 Septembre 2016

PROTOCOLE 2016-2019

LES PRINCIPALES MESURES CONCERNANT LES ASSISTANTS ET LES ADJOINTS

Le 19 juillet 2016, 4 organisations syndicales représentant
70% des personnels (FO, SNCTA, UNSA et CFTD) ont signé le protocole.

Pourquoi FO a décidé de signer ?

Après un processus de consultation interne, les 3 syndicats FO de la DGAC (SNPACM, SNICAC et SNNA) 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 de la DGAC ont diminué de 10% (-1100 ETP) avec pour conséquence des restructurations de services et des charges de travail accrues pour les agents. De nombreux services ont fermé : délégations territoriales de la DSAC, petits services d'approche, tours de contrôles, régies d'avances, garages, etc... Enfin la mutualisation des fonctions supports s'est amplifiée, mettant en danger certaines fonctions tenues par les adjoints et les assistants.

Pour FO, il est 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 mis fin à la baisse des effectifs de la DGAC et de l'ENAC, ceci à compter de 2017. Tous les personnels vont en bénéficier. Pour les Assistants et les Adjoins, dès 2017 => 1 départ = 1 recrutement.

Stabilisation des taux promus/promouvables :

Depuis 2013, la Fonction Publique baisse les taux de promotion 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 dans ses négociations une stabilisation de ces taux pour la période couvrant le protocole de 2016 à 2019.

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.



- **Les principales mesures pour les Assistants et les Adjointes :**

• **Modalités de recrutement :**

Les dessinateurs en poste à la DGAC depuis au moins 5 ans, pourront demander à être détachés dans le corps des adjoints d'administration de l'aviation civile.

FO se félicite de cette nouvelle mesure afin de permettre aux dessinateurs de pouvoir intégrer un corps de la DGAC et leur permettre par la suite un déroulement de carrière plus profitable.

• **Modalités CAP :**

Pour les mouvements internes à la DGAC et hormis pour les agents opérationnels, les dates de mutation après CAP seront, le 1^{er} avril pour la campagne d'automne et le 1^{er} septembre pour la campagne de printemps. Cette règle va s'appliquer et on ne pourra y déroger qu'avec l'accord du service donneur, du service receveur et surtout, **celui de l'agent.**

Pour FO, la clarté et l'équité deviennent ENFIN une règle de mobilité pour les mutations.

• **Affectation après examen professionnel :**

Concernant les personnels administratifs adjoints réussissant l'examen d'assistant, ils pourront, dans **la mesure du possible**, avoir accès à des postes vacants dans leur bassin d'emploi. Cette mesure a pris effet pour l'examen professionnel d'assistant de 2016. Le même principe sera mis en œuvre pour les assistants d'outre-mer nommés par voie de promotion interne dans le corps des attachés.

Cette mesure ne réglera pas la totalité des situations difficiles dans les services en région, mais devrait permettre une amélioration sensible des déroulements de carrière, afin d'éviter aux agents de renoncer au bénéfice de leur examen. FO regrette que la mesure n'ait pu être appliquée de manière équitable pour l'examen professionnel d'Attaché, mais l'administration est restée ferme sur le sujet.

• **PPCR : Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération :**

Transformation de primes en points :

- pour les Assistants : après abattement de primes, attribution de 5 points au 01/01/16,
- pour les Adjointes : après abattement de primes, attribution de 3 points en 2017.

Revalorisation progressive des grilles indiciaires :

- en 2017 et 2018 pour les Assistants,
- entre 2018 et 2020 pour les Adjointes.

FO a été la seule organisation syndicale à faire remarquer, pendant les négociations protocolaires, que cette mesure n'avait pas sa place dans le protocole car sa mise en œuvre est obligatoire dans toutes les Fonctions Publiques.

• **Chargé de corps**

Pour améliorer le dialogue avec les assistants et les adjointes, un poste de chargé de corps sera créé au sein de la sous-direction des personnels.

*FO a été encore la seule organisation syndicale à revendiquer haut et fort la création de ce chargé de corps, seule catégories de personnels ne bénéficiant pas de ce type d'organisation. Ces corps représentent 424 assistants et 854 adjointes, soit **un total de 1278 agents.***



• **Reconnaissance de la licence de surveillance :**

Pour les assistants et les adjoints, les fonctions d'inspecteur de surveillance seront revalorisées par la montée d'un groupe d'IFSE. De plus un groupe de travail examinera les conditions et les modalités d'accès des assistants exerçant des fonctions d'inspecteur de surveillance au corps des TSEEAC, notamment sous la forme d'une sélection professionnelle basée sur la VAE (valorisation des acquis de l'expérience).

FO a été la seule organisation syndicale représentant les administratifs à se battre depuis plusieurs protocoles pour faire reconnaître les efforts consentis par les administratifs occupant des fonctions de TSEEAC. Ces personnels sont aujourd'hui positionnés sur la part fonctionnelle de niveau 2 : dans la mise en place du RIFSEEP, leur positionnement se fera au niveau supérieur. Le groupe de travail mis en place par l'administration devrait permettre aux agents un déroulement de carrière à la hauteur de leurs efforts.

FO ne peut que se féliciter de cette avancée considérable qui consacre enfin le travail réel des personnels administratifs s'investissant dans des fonctions à forte technicité

• **Mesures indemnitaires :**

Revalorisation d'un montant mensuel moyen de :

55€ pour les assistants, infirmières et assistantes de service social,
et de 40€ pour les adjoints.

Revalorisation de la composante fonctionnelle de l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP, pour atteindre les montants indiqués dans le tableau ci-dessous.

ASSISTANTS							
Situation avant RIFSEEP		Reclassement « composante fonctionnelle de l'IFSE »			Revalorisation IFSE mensuelle	TOTAL Revalorisation mensuelle	Agents concernés
Niveaux	Montant/mois	niveaux	Montant/mois	Gains			
4	235	1-1	300	65	55	120	25
3	175	1-2	225	50	55	105	151
2	120	2	155	35	55	90	201
1	90	3	115	25	55	80	45
B	60			55	55	110	2
Revalorisation mensuelle variable de 80€ à 120€							

ADJOINTS							
Situation avant RIFSEEP		Reclassement « composante fonctionnelle de l'IFSE »			Revalorisation IFSE mensuelle	TOTAL Revalorisation mensuelle	Agents concernés
Niveaux	Montant/mois	niveaux	Montant/mois	Gains			
3	175	1-1	225	50	40	90	2
2	120	1-2	155	35	40	75	241
1	90	2	115	25	40	65	412
B	60			55	40	95	193
A	30			85	40	125	6
Revalorisation mensuelle variable de 65€ à 125€							

En outre, une activation du CIA (complément indemnitaire annuel) sera opérée à hauteur de 250€ annuel pour l'ensemble des personnels de la filière administrative.



La revalorisation indemnitaire **mensuelle** totale (IFSE + CIA) sera ainsi comprise pour les **assistants entre 100€ et 140€** et pour les **adjoints entre 85€ et 145€**.

FO a réussi à obtenir de la part du Directeur, lors d'une séance plénière, que les mesures indemnitaires ne soient pas inférieures à celles du précédent protocole. Ce n'était pas le cas dans la 1^{ère} version du protocole. Nous ne pouvons que nous féliciter que l'administration ait écouté notre demande. En ce qui concerne les groupes de fonction, FO a demandé que soit maintenu, comme par le passé, sur les postes à recouvrement (C et B, B et A) le niveau le plus haut de la part fonctionnelle. Cela paraît normal et équitable.

- **Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPC) :**

Cette prime créée en 2013 est versée annuellement à tous les agents. Son montant actuel est de 100€.

*Durant la négociation, FO a demandé une augmentation significative de cette prime qui récompense de manière homogène les efforts de productivité effectués par les agents. Son montant passe de 100 € à **200 €** annuels, ce qui est un progrès mais est encore insuffisant à nos yeux.*

- **GT protocolaire :**

Un groupe de travail traitera des questions d'attractivité et de fidélisation en proposant un état des lieux et étudiera des solutions de ré-équilibre.

FO se félicite de la mise en œuvre de ce GT. Il est nécessaire de trouver rapidement des solutions pour les services en hémorragie chronique (ACBACEA, services financiers, service paye...). FO prendra part à ces débats dans l'intérêt des agents. Bon nombre de personnels souffrent de stress et de mal être dans ces services en sous effectif permanent.

Ce protocole n'a pas repris l'intégralité des demandes de FO, mais il reste acceptable en période de vaches maigres.

Ne pas signer ce protocole eu été nous mettre hors-jeu pour les 4 années à venir. Il nous a semblé indispensable de rester présents et actifs face aux diverses évolutions qui toucheront, durant les quatre prochaines années, les personnels que nous représentons. FO veillera à ce que l'administration tienne ses engagements et participera activement aux différents groupes de travail.

