

Les Attachés

Le rattrapage indemnitaire et la reconnaissance des Attachés constituaient les objectifs majeurs de l'UTCAC dans la négociation protocolaire 2016-2019.

Il aura fallu toute l'opiniâtreté et la combativité de l'UTCAC, parfaitement soutenu, au sein de la délégation UNSA Développement durable, pour imposer des avancées pour les Attachés dans ce protocole 2016-2019. Il faut y voir le fruit l'énorme travail réalisé et du chemin parcouru par les attachés de l'UTCAC.

Quant à lui, le SNICAC FO n'a porté aucune revendication propre aux Attachés et donc à l'encadrement administratif intermédiaire de catégorie A de la DGAC, privilégiant ouvertement des avancées pour les seuls IEEAC.

Par ailleurs, le SNICAC FO s'est montré singulièrement taisant face aux évolutions inéluctables inscrites dans ce protocole en ce qui concerne les chantiers de modernisation des fonctions support en administration centrale et dans les territoires qui auront un impact sur les Attachés au cœur de ces fonctions. Ce faisant, le SNICAC a mis les Attachés qui exercent dans ces domaines en difficulté.

Pire, concernant la mesure de détachements d'Attachés dans le corps des IEEAC, ce syndicat a insisté jusqu'à obtenir l'intégration des ingénieurs du MEEM dans la mesure, amoindrissant ainsi considérablement les possibilités qui s'ouvrent aux Attachés.

Les principales avancées obtenues par l'UTCAC

Arrêt de la baisse des effectifs

Arrêt de la baisse des effectifs pour tous les corps. Sur 2017/2019, 29 départs en retraite sont prévus, et 29 Attachés seront recrutés.

Mesures statutaires et indiciaires

Transposition de l'accord PPCR signé par l'UNSA à partir du 1^{er} janvier 2017 aux Attachés comme le demandait l'UTCAC, selon le calendrier suivant :

- Transformation de primes en points : attribution de 4 points avec abattement de primes, correspondant à 3 points en 2017, puis attribution de 5 points avec abattement de primes, correspondant à 4 points en 2018.
- Revalorisation progressive de la grille indiciaire en 2017, 2019 et 2020.

Stabilisation des taux promus/promouvables pour l'avancement au grade d'Attaché principal.

Détachement d'Attachés dans le corps des IEEAC. Ils devront justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté à la DGAC et exercer déjà des fonctions d'IEEAC, puis réussir des épreuves permettant d'apprécier leurs compétences aéronautiques dont les modalités seront définies par un Groupe de Travail (début des travaux dès 2016). A titre transitoire, la DGAC procédera au détachement

de 4 agents (Ingénieurs MEEM, ITPE et/ou Attachés) en 2016.

Il s'agit indéniablement d'un signal fort adressé aux Attachés comme l'a revendiqué l'UTCAC, même s'il a été dénaturé en élargissant le vivier au-delà du raisonnable.

L'UTCAC sera vigilante pour que cette avancée pour les Attachés ne soit pas « torpillée » en sous-main.

Mesures indemnitaires

Jusqu'au bout de la négociation, l'UTCAC a revendiqué un alignement sur les montants obtenus par les IEEAC (entre 70 et 200 €/mois). Au final, et grâce à l'action de l'UTCAC, les Attachés obtiennent la même augmentation que dans le protocole 2013 : en moyenne 180 €/mois entre 2017 et 2019.

Le compte n'y est pas encore !, mais

L'UTCAC poursuivra son combat pour un véritable rattrapage indemnitaire des Attachés vis-à-vis de leurs collègues de la catégorie A technique.

Le protocole 2016-2019 prévoit le doublément de la PIPC (prime d'intéressement à la performance collective). Cette prime est portée à 200 euros annuels à partir de 2017.

Le protocole DGAC 2016-2019

Fiche N°5 - 14/09/2016

ÉCOUTER ■ DÉFENDRE ■ INFORMER

Les enjeux de la modernisation des fonctions supports

L'UTCAC a joué un rôle déterminant pour la protection des Attachés impactés de plein fouet par la modernisation des fonctions supports en administration centrale et dans les territoires.

La modernisation des fonctions support constitue, pour la DGAC (page 49 du Protocole), une réforme qui « renforce son unité et constitue également une double opportunité : celle de repenser les processus des fonctions support en vue de mieux les adapter à [ses] ressources et d'améliorer la qualité des services rendus, mais aussi celle de valoriser les compétences et les métiers attachés à ces fonctions et de mieux reconnaître les agents qui les exercent. Pour atteindre ces objectifs, les mutualisations devront être adaptées dans leur forme (centralisée, pilotée, animée en réseau) et leur périmètre (domaines concernées, territoire couverts, etc... »

Il semble que cela ait échappé aux autres organisations Syndicales, mais ces évolutions sont particulièrement lourdes de conséquences pour les Attachés, qui sont au cœur des fonctions supports, et qui en constituent l'encadrement intermédiaire.

L'UTCAC seule organisation syndicale consciente des enjeux de ces évolutions organisationnelles et structurelles a souhaité prévenir les risques managériaux qui y sont potentiellement liés.

Elle a obtenu l'inscription dans le protocole de la phrase suivante : « Une attention sera portée aux agents dont les missions seront particulièrement impactées afin d'identifier avec eux un nouveau périmètre de mission, dans le cadre d'une réflexion globale échelon central/service locaux, ou une mobilité fonctionnelle. »

Les ratés de la négociation protocolaire

Emplois fonctionnels

La valorisation des Attachés et la promotion de leurs compétences et expertise constituait un axe fort des objectifs de l'UTCAC, qui a obtenu que le Protocole prévoit, page 19, que : « Les efforts des managers et des experts qui, en s'appuyant sur leur expérience et leur parcours, ont recherché une évolution professionnelle, doivent être valorisés. La DGAC portera en particulier la plus grande attention au meilleur déroulement du parcours professionnels des personnels administratifs et techniques de catégorie A, en enrichissant les possibilités d'accès aux emplois fonctionnels et supérieurs. Cette évolution concernera l'ensemble des niveaux managériaux de la DGAC, y compris les plus élevés.»

Concrètement, l'UTCAC demandait une augmentation du nombre des HEA afin de compenser le contingentement très strict de l'accès au GRAF dans le CIGEM qui risque de poser problème compte tenu de la structure démographique du corps et de la pyramide des âges. La DGAC a été particulièrement inflexible sur ce point : le nombre d'emplois 1015 et HEA pour les Attachés a été simplement maintenu.

Pour l'UTCAC, la mise en œuvre du GRAF CIGEM (trop longtemps retardée par la DGAC) est désormais le dossier prioritaire.

La création d'un seul et unique emploi fonctionnel HEB pour les Attachés : le poste chef mission SIRH au SG, est une mesure qui relève largement du seul symbole. Aucun grand service à compétence nationale (DSNA, DSAC) ou direction de centrale (DTA) n'est concernée.

L'UTCAC militera pour élargir les HEB et augmenter le nombre de HEA au sein des directions métiers (DSNA, DSAC et DTA), en vue d'une approche plus équilibrée.

Prime licence de surveillance

L'UTCAC revendiquait cette prime en premier lieu pour les TSEEAC, mais sans exclusive.

Alors que les Assistants et les Adjoints ont obtenu une mesure indemnitaire (+1 groupe IFSE) grâce à l'UNSA Administratifs, l'attitude des autres syndicats, opposant les corps entre eux, et notamment les TSEEAC et les IEEAC, a fourni un prétexte à la DGAC pour distinguer les corps et exclure les personnels de catégorie A (IEEAC et Attachés) du champ d'application de cette prime spécifique.

Malgré la demande insistante de l'UTCAC (seule à le demander !!), les Attachés - de catégorie A, mais administratifs donc moins bien primés - ne bénéficieront pas, non plus, de la moindre mesure indemnitaire liée à la détention de cette licence.

Les Attachés apprécieront !!