



Le 13 décembre 2009

Communiqué suite au GT protocolaire sur les évolutions statutaires

# La dé-prime du nouveau régime indemnitaire

## De quoi s'agit-il ?

L'administration veut dans ce protocole réformer l'ensemble du système de primes en vigueur à la DGAC. En effet, celui-ci est assis sur des décrets de 1970 jamais publiés au Journal Officiel et donc... illégaux !

Il n'est malheureusement pas possible de publier aujourd'hui ces décrets, car ils utilisent un mécanisme d'indexation des primes sur l'indice INSEE des prix à la

## Les conséquences sur notre feuille de paie

Bien évidemment, les caisses étant vides, l'administration veut que la refonte du système indemnitaire se fasse à coût global constant, chaque agent ne devant pas perdre d'argent, au moins sur l'année de mise en œuvre... Il n'y a par contre aucune garantie sur la suite, ce qui est totalement inacceptable !

Par contre, la DGAC envisage le maintien d'un système d'indexation de nos rémunérations, dont l'effet serait

## La Prime de Fonctions et de Résultats

La PFR est née de la double volonté de rationaliser le système de primes dans la Fonction Publique et de payer les fonctionnaires « au mérite ». Il s'agit de remplacer l'ensemble des primes du fonctionnaire (à quelques exceptions près : indemnité de résidence, NBI, etc.) par une prime en deux volets, l'un lié à la fonction exercée, l'autre aux résultats individuels de l'agent.

**La part « Fonctions »** (qui entrera à hauteur de 60% dans la rémunération) sera modulable de 1 à 6 pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

**La part « Résultats »** (40% donc) sera purement individuelle et véritablement variable à l'issue de l'entretien individuel d'évaluation. Elle sera modulable de 0 (!) à 6 pour intégrer l'atteinte ou non par l'agent des objectifs qui lui ont été fixés.

Si la PFR a vocation à terme à s'appliquer à l'ensemble de la Fonction Publique, elle ne concerne dans un premier temps que la filière dite « administrative » qui doit la mettre en place d'ici 2012. Ainsi, lorsqu'en GT protocolaire, l'administration affirme que la PFR concerne toute la DGAC, y compris les ICNA, elle commet un sacré raccourci. **Aucun texte légal ou réglementaire n'impose aujourd'hui aux ICNA de passer à la PFR.** Pour l'UNSA-ICNA, il est hors de question que la DGAC serve de laboratoire d'essai aux velléités de la Fonction Publique d'imposer aussi la PFR aux corps techniques.

consommation qui n'est plus conforme avec les règles actuelles de la Fonction Publique.

La DGAC souhaite se servir de cette réforme pour mettre en place la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), une prime individuelle liée aux résultats et à la « manière de servir » de l'agent...

similaire à celui des dix dernières années avec l'indice INSEE des prix. Plusieurs possibilités sont envisagées : indexation sur le ratio trafic/effectifs, sur le « point Fonction Publique », sur une constante à déterminer, etc. La plupart des OS se sont positionnées a priori pour une indexation « homothétique » (le coefficient restant à définir) sur le Point Fonction Publique.

**L'UNSA-ICNA** partage l'objectif d'une refonte et d'une simplification du système de primes des ICNA. Il promeut un dispositif en trois parties : un traitement indiciaire, une prime liée à la fonction (PC, Chef de Tour, assistant de sub, etc.) et une prime liée à l'exercice de la qualification (dépendant de l'organisme de contrôle).

La mise en place de ce nouveau dispositif doit permettre **une réduction significative des différentiels indemnitaires entre centres**, qui se sont accrus au-delà de l'équitable ces dernières années, et **ne doit pas creuser l'écart entre fonctions hors salles et fonctions opérationnelles.**

**L'UNSA-ICNA** rappelle que tous les ICNA ont vocation à atteindre le HEA, quelle que soit leur centre ou les fonctions exercées, qui sont toutes à très hautes responsabilités. Il revendique par conséquent **l'élargissement des conditions d'accès au 4e grade** afin d'assurer réellement à tous les ICNA d'y accéder.

## Une véritable provocation

L'administration a présenté un exemple d'application de la PFR au corps des IEEAC. **Entre deux agents au profil identique (ancienneté et poste), le différentiel pourrait atteindre 1000 euros par mois !**

Les Organisations Syndicales ont parlé d'une seule voix pour dénoncer cette prime au mérite comme une attaque frontale aux principes de la Fonction Publique.

**Pour l'UNSA-ICNA, il s'agit d'une véritable provocation.** Les ICNA ont une activité de réseau, de coopération et de sécurité : **une prime de résultats ne peut donc s'envisager qu'à l'échelle du prestataire.** En

aucun cas elle ne serait acceptée au niveau de l'ICNA, de son équipe ou encore de son centre, niveaux où elle créerait des tensions préjudiciables à la sécurité et à la performance globale du système.

De plus, comment mesure-t-on le « résultat » individuel d'un contrôleur ? Doit-il améliorer son niveau d'anglais OACI ? Participer aux GT ? Faire moins de HN ? Rien de ceci n'est bien sérieux, et on comprend aisément pourquoi la PFR n'est aujourd'hui légalement pas applicable aux corps techniques : elle y serait tout bonnement inapplicable !

## Un nouveau corps à la DGAC

**Alors que la Fonction Publique demande de réduire le nombre de ses corps, la DGAC envisage la création d'un nouveau corps d'expertise et d'encadrement (ICEAC).**

Lors du GT protocolaire du 2 décembre, la position de l'UNSA-ICNA, a été claire sur ce point.

**Les ICNA sont des ingénieurs attachés à leur pluridisciplinarité** (étude, expertise, encadrement) et ont en tant que tels toute leur place sur l'ensemble des postes hors salle de la DSNA. L'obligation pour un contrôleur de devenir ICEAC pour passer sur les fonctions d'encadrement reviendrait à réduire **les ICNA à de simples croiseurs de plots, ce que nous n'accepterons jamais.**

L'administration a bien compris le message et préfère **ne pas associer les ICNA à ce nouveau corps.**

Néanmoins de nombreuses OS ont plaidé pour la création d'un corps unique d'encadrement intégrant les ICNA.

La DGAC continue donc de réfléchir à la création de ce corps d'encadrement où tout est à définir mais a précisé qu'il ne verrait le jour que si c'est socialement et techniquement faisable, c'est-à-dire quand elle aura à nouveau de l'argent pour le faire accepter...

**L'UNSA-ICNA** dénonce cette étude et **s'oppose à ce nouveau corps d'encadrement.** Même si son périmètre exclut désormais explicitement les ICNA en son sein, ceux-ci seraient nécessairement impactés. On peut en effet s'attendre à une certaine marginalisation des ICNA sur les postes d'expertise et d'encadrement, où ils seraient en concurrence avec le corps idoine de la DGAC, le tout allié à une volonté de re-hiérarchiser les services, le corps des ICEAC se plaçant « au-dessus » de celui des ICNA...

Quant à l'accès des ICEAC au Hors Echelle, l'UNSA-ICNA n'a certainement pas vocation à s'opposer à des gains sociaux chez les autres corps. Mais il lui faut noter que **le HEA chez les ICNA correspond avant tout à la reconnaissance du très haut niveau de responsabilités qu'impliquent l'exercice de fonctions opérationnelles en salle de contrôle** et qu'on ne retrouve pas sur les fonctions hors salle. Une généralisation du Hors Echelle chez les autres corps concourrait à une certaine banalisation de cette reconnaissance, qu'il faudrait compenser par ailleurs.

Plutôt qu'un nouveau corps d'encadrement, il semble donc bien plus fructueux et plus sain à l'UNSA-ICNA de travailler sur **les passerelles entre les corps existants**, le dispositif actuel étant en la matière totalement insuffisant.

**Notre site : [www.icna.fr](http://www.icna.fr)**  
**Votre contact : [unsa@icna.fr](mailto:unsa@icna.fr)**