



# GT transformation du régime indemnitaire des personnels administratifs

---

## **4ème réunion : dans le vif du sujet !**

Est-ce la fin de la culture du secret en matière indemnitaire ?  
Pour les règles de gestion, l'administration a changé (enfin) de discours et prône désormais la THCCM (Transparence, Harmonisation, Changement de la Culture du Management) à la DGAC. Réel changement de culture ou signe d'apaisement envers les ATTAAC ?  
L'avenir le dira.

***Étaient présents pour l'UTCAC : Frantz Chout (APAAC), Christian Malgarini (TSEEAC CTAC) et Gilles Grall (ASAAC).***

## **CONTEXTE et OBJECTIFS DE L'UTCAC**

**Fin 2011** : la répartition inique et opaque de la prime de fin d'année sème la zizanie parmi les administratifs (Télégramme ATTAAC n° 2012-002).

**Début 2012** : deux textes publiés en catimini instaurent la PFR pour les ATTAAC. C'est le rapport de force et la confrontation (voir Télégramme n° 2012-001) !

C'est dans ce contexte que se tient, le 20 janvier dernier, cette 4<sup>ème</sup> réunion.

Les objectifs de l'UTCAC sont concrets : imposer à la DGAC un système juste et équitable pour l'ensemble des administratifs et encadrer le basculement vers le dispositif de la PFR.

**L'UTCAC demande à la fois transparence et équité, mais aussi des gains financiers tangibles lors de la mise en place de cette PFR.**

## **Coefficient appliqué au montant de référence du bonus annuel : la fin d'une opacité organisée ?**

L'administration admet enfin qu'elle doit mieux faire...

L'UTCAC propose alors la règle suivante : encadrer, dans le respect des principes fixés par les textes et la jurisprudence administrative, les modalités de détermination de ce coefficient. Appliqué au montant de référence, il sert au calcul du bonus annuel, versé individuellement.

Pour l'UTCAC, l'Administration doit impérativement :

- dire quelle sera l'autorité hiérarchique chargée d'arrêter le coefficient appliqué au montant de référence servant au calcul du « bonus » annuel,
- tenir compte de l'état de la jurisprudence administrative relative à la modulation des primes, étant entendu que le Conseil d'Etat en a admis la légalité,
- mettre en place une harmonisation de l'attribution des coefficients pour respecter le principe d'équité (sans préjudice du pouvoir d'appréciation laissé au supérieur hiérarchique),



- faire connaître à l'avance aux personnels administratifs les critères liés à la manière de servir et aux résultats atteints,
- permettre aux agents de contester l'appréciation de leurs résultats,
- en amont, indiquer clairement aux directeurs et chefs de service, les priorités stratégiques.

Enfin, les chefs de service devront faire connaître rapidement leurs propositions pour le calcul du coefficient qui sera appliqué au montant de référence. Il servira au calcul du bonus annuel versé individuellement.

**L'UTCAC demande la prise en compte de tous ces principes de bon sens dans la circulaire de gestion.**

## **L'Harmonisation**

Revendication de l'UTCAC - le principe d'harmonisation est (enfin) pris en compte, au niveau global à la DGAC. Un retour d'informations relativement aisé à produire de façon non nominative devra être effectué devant tous les CT et sera produit au CT DGAC. Les éléments comprendront au minimum :

- l'enveloppe,
- la répartition des coefficients,
- la traçabilité d'une année sur l'autre par corps ou grade.

## **L'articulation entre la PFR et la nouvelle procédure d'entretien professionnel sera-t-elle obligatoire en 2013 ?**

Pour la PFR (dès le cadrage général de la circulaire de gestion), l'UTCAC souhaite que l'articulation entre les deux exercices soit rendue plus claire et plus lisible pour les personnels administratifs

### **Bon à savoir :**

*Le décret n°2011-2041 du 29 décembre 2011 qui modifie le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat a été publié au JORF le 30 décembre 2011.*

*Le décret vise à clarifier la date d'application du dispositif de l'entretien professionnel dans sa version pérenne et généralisée à l'ensemble de la fonction publique d'Etat, en application de l'article 35 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.*

*L'entretien professionnel sera donc généralisé lors des campagnes d'évaluation de 2013, pour les activités postérieures au 1er janvier 2012. Par conséquent, il reporte au 1er janvier 2013 la date d'abrogation des décrets n° 2002-682 du 29 avril 2002 et n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 qui peuvent continuer à s'appliquer jusqu'aux campagnes d'évaluation menées au titre des activités de l'année 2011, évaluées en 2012.*

## **Formation de l'encadrement à l'entretien professionnel**

Mise en place de formation, élaboration d'un guide de bonnes pratiques, la nécessité et l'urgence de former l'encadrement fait l'objet d'un très large consensus.



## ***Le retour catégoriel***

Le Secrétariat Général a confirmé l'existence d'une enveloppe sans en préciser le volume !

## ***La notification***

Chaque agent recevra notification individuelle de ses coefficients de la part fonctionnelle et de la part résultats (incluant le détail des différents socles mensuels et bonus annuel).

Une information sera faite annuellement auprès du Comité Technique compétent concernant les modalités d'attribution du bonus annuel.

Chaque direction désignera, pour chacun des corps, le Comité Technique compétent.

Pour l'UTCAC, l'entretien professionnel doit permettre à chaque agent de comprendre la corrélation entre reconnaissance de la valeur professionnelle exprimée lors de l'entretien professionnel et PFR. Des règles précises seront à écrire dans le guide de l'entretien professionnel.

## ***Les niveaux et délais de recours administratifs***

Les montants indemnitaires alloués, au titre de la PFR, pourront faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique, dans un premier temps, puis, le cas échéant, c'est la demande de l'UTCAC, d'un recours auprès d'une commission indemnitaire « adhoc ».

Si les modalités du recours ne posent pas de problème, le point de départ du délai du recours n'est pas encore entériné. De plus, il reste à déterminer, dans le cadre de ce GT, la bonne articulation entre le premier niveau d'harmonisation et le premier niveau de recours. Ce dernier doit être capable de porter une appréciation objectivée sur le travail d'un agent.

## ***La cotation des postes***

**Honteux ! Dans l'esprit de certains, les jeunes ATTAAC et les ATTAAC experts peuvent attendre !**

**Chez les ATTAAC, FO a défendu l'idée de revaloriser la cotation des seuls postes des « Attachés historiques » (dixit). Pour l'UTCAC, ce processus risquerait d'aggraver considérablement les déséquilibres actuels entre les administratifs.**

**L'UTCAC a mis en avant la nécessité de valoriser, à leur juste valeur les fonctions d'experts et cadres au sein des directions métier, sans oublier d'autres fonctions d'expertise dans le cadre des orientations stratégiques des grandes directions et services.**

Une instance doit associer les grandes directions et services de la DGAC. Elle proposera des évolutions à apporter au classement des fonctions. Elle permettra l'attribution de la part fonctionnelle et validera les éventuelles modifications de coefficients.

Ces modifications feront également l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Elles seront ensuite formalisées dans une décision du secrétaire général de la DGAC.

***Prochaine réunion : 08 Mars 2012***



**L'UTCAC est pragmatique et milite, chaque jour, pour la reconnaissance des IEEAC, des Attachés et des TSEEAC.**

**Personne ne conteste l'efficacité de l'UTCAC en matière de négociations !**

**Ce que l'UTCAC a fait pour les TSEEAC,  
elle le fera pour les IEEAC et pour les ATTACHÉS !**

**En 2012, prenez un nouveau cap. Adhérez à l'UTCAC !**

**Consultez « attachés, l'essentiel » sur [www.UTCAC.fr](http://www.UTCAC.fr)**



## **CONSTITUTION DES DEUX PARTS DE LA PFR**

### **La détermination de la part fonctionnelle de la PFR :**

#### **Principes directeurs :**

La part fonctionnelle est liée au niveau de responsabilité et d'expertise de la fonction exercée. Sa détermination s'appuiera sur une cotation des postes.

Le classement des fonctions dans les différents niveaux est fixé par décision du secrétaire général.

#### **Le calcul de la part fonctionnelle :**

Exprimée en coefficients, la part fonctionnelle est versée sur la base d'une classification des postes en 6 niveaux. Elle varie également selon le grade de l'agent conformément aux arrêtés fixant les montants annuels de référence.

À chaque grade et niveau fonctionnel correspond un coefficient qui n'est pas modulable pour des raisons autres que géographiques. Ce coefficient n'évolue donc pas tant que l'agent ne change pas de niveau de fonctions.

Cependant, un supplément de coefficient est attribué dès lors que les postes sont localisés dans le ressort géographique de la DSAC/N et /NE (*transposition du dispositif des majorations géographiques en vigueur actuellement*).

#### **Exemple : pour les attachés :**

*Un attaché principal classé en niveau 5 bénéficiera d'un coefficient de 4 en part fonctionnelle, majoré de 0,3 s'il est affecté dans un service relevant du ressort géographique de la DSAC/N ou /NE.*

Les coefficients afférents aux différents grades par niveau aux différents grades sont fixés et figureront en annexe de la circulaire.

### **II.3 – La part résultats :**

La part résultats s'articule autour de 3 parties exprimées en coefficients :

- 1- Un socle versé mensuellement identique pour une même catégorie, dès lors que les agents ont atteint l'âge de 35 ans (socle SIFR).
- 2- Un socle abondé périodiquement mais versé mensuellement permettant la prise en compte de l'expérience professionnelle en lien avec le rythme des avancements d'échelon ; un socle plancher et plafond est fixé pour chacun des grades pour ce qui concerne cette partie. Ce socle est modulable, il doit permettre de prendre en compte les situations individuelles nécessitant une modulation positive (en cas de réorganisation ou de perte d'un niveau fonctionnel notamment) ou négative (en cas d'insuffisance professionnelle avérée).
- 3- Un « bonus » versé annuellement en fonction de l'enveloppe disponible, servi à l'issue de la campagne d'entretien individuel professionnel et tenant compte de la manière de servir et des résultats atteints. Ce montant n'est pas intégré dans la base indemnitaire de l'agent pour l'année suivante.



Les coefficients relatifs aux composantes 1 et 2 de la part résultats sont fixés en annexe. Ceux relatifs à la composante 3 sont fixés annuellement par circulaire en fonction de l'enveloppe financière disponible.

*Exemple :*

*Pour les attachés : Attaché : socle SIFR = 1,8 - Attaché principal : socle SIFR = 1,6*

*Conseiller : socle SIFR = 1,4*

## Récapitulatif

### Pour les attachés

Dispositif actuel	Dispositif PFR
IFR – Indemnité de fonction	PFR/Part fonctionnelle
ISR	PFR/Part résultats versée mensuellement
IFR majoration géographique	PFR/Part résultats bonus versé annuellement
ISR majoration géographique	
IFR – Complément fonctionnel	
SIFR	
Prime informatique	

### Pour les assistants et adjoints

Dispositif actuel	Dispositif PFR
Indemnité de fonction	PFR/Part fonctionnelle
Indemnité spéciale	PFR/Part résultats versée mensuellement
IF majoration géographique	PFR/Part résultats bonus versé annuellement
IS majoration géographique	
NBI	
SIFR	
Prime informatique	

*NB : Pour les assistants et les adjoints d'administration de l'aviation civile, la transposition de leur régime indemnitaire actuel dans la PFR passera par une étape intermédiaire pour déterminer les montants de la part fonctionnelle. Cette transition s'appuiera sur les travaux réalisés en vue de la mise en place de l'IFR.*

### **Principes de transposition :**

La transposition garantit, a minima, à chaque agent un maintien de son niveau indemnitaire actuel, bonus annuel non compris.

Ainsi la part fonctionnelle est attribuée par application des coefficients déterminés par grade et niveau fonctionnel.

Le reliquat est ensuite versé dans la part résultats et aboutit à un coefficient individuel de résultats qui peut comprendre selon les cas le socle « SIFR ».

S'agissant du cas particulier des agents bénéficiant de la prime informatique, le montant actuellement perçu à ce titre sera traduit en supplément de coefficient de la part individuelle.

*Exemple : pour un ATTAAC au 12<sup>ème</sup> échelon, niveau fonctionnel 4, affecté hors périmètre DSAC/N et /NE*



Dispositif actuel		Dispositif PFR	
IFR/IF + ISR	14 037,84 €	PF Coeff 4,2	13 440,00€
IFR/CF	2 820,00 €	Supp. Coeff Géo	0 €
SIFR	4 011,24 €	PR coeff indiv. 1,5 + socle SIFR 1,8	7 429,08 €
<b>Total annuel :</b>	<b>20 869,08 €</b>	<b>Total annuel :</b>	<b>20 869,08 €</b>

**Détermination des coefficients de référence applicables à la part RESULTATS  
Corps des attachés d'administration**

**ATTN**

Echelon	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
12	2,07	1,80	1,66	1,84	1,91
11	1,95	1,67	1,54	1,72	1,78
10	1,82	1,55	1,41	1,60	1,66
9	1,70	1,43	1,29	1,47	1,54
8	1,57	1,30	1,17	1,35	1,41
7	1,45	1,18	1,04	1,22	1,29
6	1,33	1,05	0,92	1,10	1,16
5	1,20	0,93	0,79	0,97	1,04
4	1,08	0,80	0,67	0,85	0,91
3	0,95	0,68	0,54	0,73	0,79
2	0,83	0,56	0,42	0,60	0,67
1	0,70	0,43	0,30	0,48	0,54

**ATTP**

Echelon	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
10	2,21	2,32	2,45	2,61	2,38
9	1,94	2,04	2,18	2,33	2,10
8	1,66	1,77	1,90	2,06	1,83
7	1,39	1,50	1,63	1,79	1,56
6	1,12	1,22	1,36	1,51	1,28
5	0,84	0,95	1,08	1,24	1,01
4	0,57	0,68	0,81	0,96	0,74
3	0,30	0,40	0,54	0,69	0,46
2	0,02	0,13	0,26	0,42	0,19
1	-0,13	-0,02	0,11	0,27	0,04

**CAAC**

Echelon	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
7			
6	2,69	2,81	2,88
5	2,44	2,57	2,64
4	2,20	2,33	2,39
3	1,95	2,08	2,15
2	1,71	1,84	1,90
1	1,47	1,59	1,66
	1,22	1,35	1,41