

Prime de partage de la performance

Suite au mouvement social du 16 septembre 2022, le SNCTA obtenait la création d'une nouvelle prime d'intéressement. Il aura fallu près de huit mois pour en définir les critères et pour que celle-ci voie le jour. Explications.

De la PIPC à la PPP

Jusqu'en 2019, une prime d'intéressement, la PIPC (prime d'intéressement à la performance collective), existait à la DGAC. D'un montant de 100 €, puis de 200 € entre 2016 et 2019, elle était versée à tous les agents de la DGAC. Cette prime a été supprimée suite au rapport de la Cour des comptes du 14 avril 2021 car jugée insincère.

Obtenu suite à la grève SNCTA du 16 septembre 2022, la prime de partage de la performance (PPP) vient prendre le relais de la PIPC. La conciliation avait garanti deux éléments fondamentaux de la PPP :

- ☀ une prime versée collectivement et non par centre ou par agent pour se prémunir d'éventuelles dérives ;
- ☀ des montants maximum différenciés par corps pour correspondre, dans chacun des cas, à des pourcentages équivalents de rattrapage de l'inflation 2022.

Nouveaux montants, nouveaux indicateurs

Les nouveaux montants de la PPP figurent ci-dessous :

	ICNA	IESSA IEEAC	Autres cat. A	TSEEC	Autre cat. B	Cat. C
PPP	1000 €	600 €	500 €	450 €	350 €	250 €

~~À noter que ces montants, versés annuellement, ne sont pas soumis, en tant que prime d'intéressement, aux prélèvements sociaux. Ce sont donc des montants nets imposables. Erratum du 13 juillet 2023.~~

Avec la revalorisation de 3,5 % et la GIPA pour les agents éligibles, la PPP vient compléter la batterie de mesures visant à compenser l'inflation 2022.

Le versement d'une prime d'intéressement dépend, par définition, de l'atteinte des objectifs fixés pour chaque indicateur défini. À titre d'exemple, la PIPC était composée de quatre indicateurs, chacun d'entre eux

déclenchant le versement de 50 € si l'objectif associé était rempli (la PIPC était même annulée si moins de deux objectifs étaient atteints).

Dans le cadre de la PPP, il aura fallu près de huit mois de négociations pour parvenir à la définition d'indicateurs et d'objectifs se voulant d'une part, ambitieux pour la DGAC, le Ministère de la Fonction publique et le Ministère du Budget et, d'autre part, atteignables pour le SNCTA !

En particulier :

- ☀ la PPP comporte désormais 7 indicateurs, diluant d'autant le risque qu'un indicateur non atteint impacte fortement le montant versé ;
- ☀ les indicateurs ne sont plus binaires ! Si l'objectif est partiellement atteint (c'est-à-dire compris entre la cible et une cible intermédiaire), l'indicateur est considéré comme partiellement rempli.

Les critères de la PPP, qui demeurent manifestement aussi complexes que ceux de l'ex-PIPC, sont présentés pour information en page suivante.

Un CSA-R DGAC en demi-teinte

Le CSA-R DGAC du 4 mai 2023 a entériné ce dispositif. Le SNCTA remplit les objectifs fixés en conciliation pour le versement de la prime en 2023 :

- ☀ la période observée (du 1^{er} octobre 2022 au 31 juillet 2023) devrait permettre d'atteindre les objectifs des indicateurs pour un versement intégral de la PPP ;
- ☀ le SNCTA a obtenu l'exclusion de l'impact des grèves liées à la réforme des retraites, pour lesquelles les contrôleurs aériens ne sauraient en aucun cas être tenus responsables.

Il convient de souligner que la PPP perdurera au-delà de l'année 2023 : une expérimentation est menée pour une période de 3 à 5 ans, assurant la pérennité du dispositif *a minima* sur autant d'années. Aussi, le CSA-R DGAC du 4 mai 2023 a été l'occasion de s'exprimer sur les objectifs des années suivantes.

**Engagement tenu pour la PPP en 2023.
Le SNCTA considère toutefois que le dispositif
devra continuer d'évoluer pour les années à venir.**

En particulier, le SNCTA s’est opposé à ce que les grèves, autres que celles liées à la réforme des retraites déjà exclues, soient prises en compte dans le calcul des indicateurs. La DGAC, se faisant le porte parole du Ministère du Budget, a refusé.

Pour le SNCTA, ce refus, connu depuis plusieurs mois, n’est pas acceptable et il appellera à ce que le texte évolue au-delà de la simple année 2023.

Votes : 6 CONTRE (SNCTA, USAC-CGT), 4 ABSTENTION (UNSA-AC, FEETS-FO, SPAC-CFDT)

À l’issue du vote, force est de constater que certaines organisations syndicales ayant critiqué ce dispositif dès son obtention par le SNCTA en septembre 2022, finissent par ne pas s’y opposer.

Le vote CONTRE du SNCTA aura fait réagir la DGAC qui confirme que le dispositif sera bien appliqué mais sera amené à évoluer pour les années à venir. Le rendez-vous est pris.

Tournés vers 2023

Comme indiqué dans sa déclaration liminaire du 23 septembre 2022 ([à retrouver ici](#)), l’inflation ne se résume pas à l’année 2022 mais se poursuit en 2023 : « si une solution de court terme a été partiellement apportée, le SNCTA souhaite, à défaut de déplacer le point de conflit, réintégrer le cadre du dialogue social apaisé qui sera nécessaire pour répondre à la situation inflationniste amenée à durer. Le temps du conflit étant derrière nous il est l’heure de reprendre le travail pour préparer l’avenir ».

Sans surprise, le SNCTA réaffirme ainsi la nécessité d’intégrer pleinement les spécificités de la navigation aérienne, régie par les plans de performances européens intégrant l’inflation. Il appelle au lancement de négociations annuelles obligatoires permettant de traiter ces questions dans le cadre du dialogue social classique.

Ce CSA-R DGAC vient clore la séquence liée à l’inflation 2022 et initiée depuis septembre. Si le SNCTA s’en félicite, le travail reste à mener pour faire évoluer le dispositif pour les années à venir. Plus globalement, la situation inflationniste se poursuit : le SNCTA rappelle les spécificités de la navigation aérienne financée par les plans de performance européens et demande l’ouverture de discussions pour traiter l’année 2023.

Ex-PIPC					
Indicateurs		Objectifs cible associés			
Poids	Intitulé	PIPC 2017	PIPC 2018	PIPC 2019	
25 %	Ratio de maîtrise de la dette	50 %	45 %	41 %	
25 %	Augmentation du trafic des passagers	Augmentation ≥ 2,5 %			
25 %	Taux « effective implementation » (EI)	95 %	95,5 %	96 %	
25 %	Niveau d’efficacité du système de management de la sécurité (EoSM)	85 %	85 %	85 %	

Tous les agents DGAC	
PIPC	100 € jusqu’en 2016 puis 200 € jusqu’en 2019

Nouvelle PPP						
Indicateurs		Objectifs associés (et, le cas échéant cible intermédiaire)				
Poids	Intitulé	PPP 2022	PPP 2023	PPP 2024	PPP 2025	PPP 2026
Performance						
20 %	Plafond de dette nette (Md€)	2,45	2,35	2,07	1,76	1,43
20 % (10 %)	Délais en-route (CRSTMP) + grève*	1,0 (1,3)	1,1 (1,3)	1,1 (1,3)	1,1 (1,3)	1,1 (1,3)
20 % (10 %)	Délais terminaux (CRSTMP) + grève*	0,3 (0,5)	0,3 (0,5)	0,3 (0,5)	0,3 (0,5)	0,3 (0,5)
10 %	Modernisation technologique	4F LFMM	NVCS LFRR	4F LFFF et IATS LFPO	A-SMGCS LFPG	4F LFRR et 4F LFBB
Transformation environnementale						
10 % (7 %)	Efficacité horizontale en-route	3,4 % (3,5 %)	3,3 % (3,5 %)	3,2 % (3,5 %)	RP4 (3,5 %)	RP4 (3,5 %)
Sécurité						
10 %	Niveau de management de la sécurité	RP3	RP3	RP3	RP3	RP3
10 %	Réalisation des plans de surveillance	86 %	88 %	89 %	90 %	90 %

	ICNA	IESSA IEEAC	Autres cat. A	TSEEAC	Autre cat. B	Cat. C
PPP	1000 €	600 €	500 €	450 €	350 €	250 €

* hors impact du service minimum durant la réforme des retraites

Les cibles (et cibles intermédiaires) pourront être revues en cas de circonstance exceptionnelle ou pour tenir compte des facteurs exceptionnels exogènes à la DGAC pouvant avoir généré du retard dans le programme de modernisation technique.