

PROTOCOLE ET INFLATION

Aix en Provence, le 10 juin 2025

SECTION
LOCALE
LFMM

TOUT ÇA POUR ÇA

Comme une certaine presse a pu l'écrire, ce protocole est bel et bien un hold-up !

Mais ce sont les ICNA qui se sont faits braquer par la DGAC avec le manque de lucidité (ou la complicité ?) des organisations syndicales signataires.

Quel que soit l'angle regardé, accepter une telle casse de notre modèle contre une valorisation des mesures de flexibilité offertes à l'administration tout en abandonnant le rattrapage de l'inflation est une erreur historique.

Le SNCTA en a visiblement pris conscience puisqu'il s'est empressé de pousser à la mise en place des options un peu partout, même dans des centres où il n'y avait pas de besoin de flexibilité, afin de masquer la perte de pouvoir d'achat qu'il a concédée.

Pour répondre aux nombreux retours suite à notre dernier communiqué sur l'inflation, nous allons un peu plus loin dans l'explication : il y a deux façons de regarder l'impact du (non)rattrapage de l'inflation sur nos revenus.



- En comparant la progression d'un salaire sans option ni XP mais compensé par l'inflation et d'un salaire réel sans option.

Sur la base du salaire de janvier 2023 (sans option ni XP), nous avons calculé :

- La progression du salaire jusqu'en décembre 2025 si l'inflation avait été compensée (sans option ni XP) et sans tenir compte de l'avancement.
- La même progression, réelle issue du protocole, hors option.

Le résultat est édifiant. Les augmentations liées au protocole et à l'arrêté ne couvrent pas, et ce pour tous les profils d'ICNA, la somme qu'ils auraient dû toucher juste avec le rattrapage de l'inflation.

La casse de notre modèle social : restriction du droit de grève, mesures de flicage, augmentation de la fatigue des agents, aura donc été le prix à payer accepté par les signataires du protocole pour donner l'impression que notre pouvoir d'achat ne baissait pas.

- **En mettant en perspective les valorisations négociées pour pallier ce non-rattrapage.**
- Pour les postes d'encadrement : un « bonus indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir » qui peut atteindre 14800 euros, en plus des primes liées aux options qu'ils touchent mais dont les efforts sont fournis par les PC.
- Pour les centres jugés non attractifs : dont la liste s'allonge d'année en année, une ITM, qui s'ajoute aux primes de fidélisation déjà existantes qui a le mérite d'être servie sans aucune contrepartie.
- Pour le CRNA Sud-Est : de la flex rémunérée ! Avec cependant des contreparties bien réelles, et pour l'instant sans aucune garantie qu'elles seront bien payées : 20350€ promis contre les options 2025, mais en n'oubliant pas que nous touchions déjà 13100€ (9500€ pour les XP et 3600€ pour l'option 3) en 2024 et que la perte de pouvoir d'achat liée au non-rattrapage de l'inflation s'élève à 12200€.

20350€ < 13100+12200= 25300€

Options 2025 < XP 2024 + Inflation non rattrapée depuis 2023

Ce qu'il faut comprendre ici c'est que le levier utilisé par le SNCTA pour masquer la perte de pouvoir d'achat qu'il a consentie passe, en tout cas pour les opérationnels aixois, par l'acceptation de nouvelles contraintes via les options.

Mais la valorisation des efforts effectués est à mettre en perspective avec les montants perdus suite à l'inflation non rattrapée et au tarif de départ des XP pratiquées avant ce nouveau protocole.

Et après ce calcul il est évident que la valorisation réelle ne correspond pas à ce qui a été vendu aux aixois en novembre dernier.

