



17 octobre 2023

CSA

CSA DGAC DU 16 OCTOBRE

En début de séance, FO a lu [la déclaration liminaire](#) dénonçant les situations critiques des Contractuels sur fonction Ouvriers, notamment à la DSNA, mais aussi des difficultés de fonctionnement des services dans les SIR.

Nous attendions des réponses précises sur nos interrogations sur ces points de la part du Directeur Général. Malheureusement, le Directeur Général n'a pas répondu immédiatement et a renvoyé les réponses lors des questions diverses de fin de séance : ayant quitté le CSA prématurément, c'est la Secrétaire Générale qui a abordé ces sujets. Nous y voyons un certain désintérêt, pour ne pas dire un désintérêt certain...

Prime de performance 2023

Cette prime de performance est déterminée selon différents indicateurs reposant sur l'activité de la DGAC, entre juillet 2022 et juin 2023. Un seul indicateur n'a pas été atteint, ce qui limite la prime de performance 2023 de 10%. Cette prime sera versée sur la paie de novembre.

Corps	Montant versé	Montant maximum
Adjoints, Ouvriers d'Etat, OPA et CDI-OE	225 €	250 €
Assistants	315 €	350 €
Personnels Navigants Techniques	450 €	500 €

Question diverse : embauches 2023 sur fonctions Ouvriers

Depuis 2018, FO a dénoncé dans toutes les instances Ouvrières et DGAC (CAO, INCO, CSA, protocole ...) le manque d'attractivité des contrats DGAC pour les contractuels embauchés sur fonctions OE à la DGAC. Jusqu'en 2022, les CDI-OE ont été recrutés sur un salaire équivalent à un OE groupe 6 échelon 1. Depuis 6 ans, les seules revalorisations prévues ont été « généreuses » : 50€ brut tous les 2 ans, équivalent à un échelon d'ancienneté OE.

Sans doute trop généreuses, car certains n'hésitent plus à aller voir ailleurs...

L'ENAC a su réagir vite et a pu construire une grille de déroulement de carrière pour ses propres CDI-OE.

Aujourd'hui à la DGAC, les démissions sont nombreuses sur les différentes fonctions occupées, faute de visibilité sur le déroulement de carrière et sur le salaire de base. Depuis juillet 2023, la DGAC a donc décidé de changer les règles : le nouveau salaire proposé est basé sur le précédent salaire + 10% max. On atteint donc maintenant des différences de plusieurs centaines d'euros pour les nouveaux embauchés, avec des règles de rémunération au cas par cas.

On a donc dans une même équipe 3 types de rémunérations possibles :

- les Ouvriers d'Etat « historiques », en cours d'extinction car ils coûtent trop chers, qui avancent quand des postes d'avancement sont disponibles,
- des CDI-OE embauchés de 2018 à 2022, sur salaire groupe 6 échelon 1, avec 50€ tous les 2 ans
- et les nouveaux CDI-OE, avec des salaires variables.

FO a donc exigé une équité de traitement pour ces 3 catégories de personnels, en demandant :

- des postes supplémentaires d'avancement vers HCA pour les OE,
- une harmonisation des salaires CDI-OE 2018-2022 sur les plus hauts salaires 2023.



En réponse, l'administration est en attente d'une validation de la nouvelle contrôleuse budgétaire pour :

- une revalorisation de 5% uniquement des CDI-OE énergie-clim
- d'intégrer dans le protocole un plan de requalification triennal, comme pour n'importe quel agent contractuel,

Il faut donc à nouveau attendre et attendre...

Pour FO, les réponses apportées sont **inacceptables** et largement insuffisantes par rapport à la grogne des personnels et aux attentes du terrain ! Nous avons également interpellé la DSNA sur cette problématique, sans recevoir un soutien dynamique auprès du SG, pour éviter la propagation du mécontentement.

Pour FO, ces revalorisations sont **insuffisantes**. Pourquoi ? Elles doivent s'étendre **à tous les CDI-OE**, quelles que soient les fonctions tenues et les directions métiers. A titre d'exemple, les 5% d'effort représentent pour un embauché en 2018 moins de 130 euros bruts mensuel : 100 euros net... Et avec ce type de revalorisation, la DGAC compte stopper l'hémorragie des démissions ?

Un petit calcul : si on prend comme hypothèse un différentiel de 700 euros brut / mois, il faudra alors 7 ans pour que les premiers CDI-OE DGAC rattrapent leur retard, alors qu'entre temps, on peut supposer que les embauchés 2023, les OE et les CDI-OE ENAC auront également progressé. C'est dès maintenant qu'il faut que l'administration écrive des éléments concrets et chiffrés, mais hélas, rien de tout ça aujourd'hui !

Un hypothétique chantier pourrait être lancé par la Fonction Publique pour redéfinir un cadre de référence des salaires d'embauche (privé, autres corps de fonctionnaires...) On sait que d'autres chantiers RH ont déjà été enterrés ces dernières années, car des économies sont à réaliser un peu partout. Et le projet d'un plan de requalification triennal, comme le prévoit la note de gestion des contractuels, ne reposerait que sur d'hypothétiques travaux interne DGAC. C'est maintenant que les agents attendent des réponses !

Pour FO, l'ENAC a su construire un déroulement de carrière pour ses CDI embauchés sur fonctions ouvrières, alors que la tension sur les métiers de l'aéronautique dans le privé est également reconnue. Pourquoi ne pourrait-on pas mettre en place une mesure similaire ? Cela fait 6 années que la DGAC ne veut pas travailler sur ce sujet.

**Nous avons prévenu clairement le Secrétariat Général et la DSNA :
le risque est très grand que les CDI-OE aillent voir ailleurs très rapidement :
certaines équipes sont à plus de 50% d'effectifs CDI-OE,
c'est l'avenir de la maîtrise interne de la fonction de personnels opérationnels
qui est en jeu ! à moins que tout ça soit sciemment calculé...
On voudrait saborder certaines équipes qu'on ne s'y prendrait pas autrement !**

Vos représentants FO :

Dominique THOMAS /

Franck DUPONT

