JUSQU'AU BOUT

TOUT LE PRISME D'UNE CARRIÈRE DGAC DOIT ÊTRE RECONNU

CRDGAC
LE COMPLÉMENT SÉRÉNITÉ

À la DGAC, nous n'exerçons pas tous le même métier. Nous n'avons pas tous le même statut, les mêmes horaires, les mêmes responsabilités, ni les mêmes contraintes. Mais nous partageons le même engagement : des années consacrées au service public de l'aviation civile. Pourtant, au moment de partir à la retraite, seule une partie de ce qui a composé cette carrière est reconnue.

C'est pourquoi Force Ouvrière porte un projet pour amener un peu de sérénité : **Le Complément Retraite DGAC (CRDGAC)**.

Nous voulons créer un droit complémentaire commun à tous les agents de la DGAC, pour mieux reconnaître les années de carrière et les contraintes réellement exercées.
Le CRDGAC ne remplace aucun droit existant. Il vient s'y ajouter.

Et nous ne partons pas de zéro ! Le besoin existe, mais une grande partie des outils existe déjà aussi.

Un précédent existe déjà à la DGAC

Depuis 1998, l'ATC des ICNA démontre qu'un droit complémentaire à la pension peut être créé au sein même de la DGAC.
Son fonctionnement est connu : une base législative, un fonds dédié, une gestion assurée par la Caisse des dépôts, des cotisations versées par les ICNA en activité, une contribution de la DGAC et des réserves constituées et pilotées dans le temps.

L'ATC est la preuve qu'un droit complémentaire peut être créé, financé et géré durablement à la DGAC.

Le principe de droits acquis sur les primes existe déjà lui aussi

Les fonctionnaires de la DGAC cotisent déjà à la Retraite additionnelle de la fonction publique : la RAFP.
Sur une partie de leurs primes et indemnités, l'agent et l'employeur cotisent à parts égales. Ces cotisations permettent d'acquérir progressivement des points qui ouvrent ensuite des droits à retraite.
Autrement dit, cotiser sur l'indemnitaire, acquérir des droits au fil de la carrière et faire contribuer l'employeur sont déjà des réalités à la DGAC.
Mais la RAFP ne prend normalement en compte les primes et indemnités que dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. Une part parfois importante de la rémunération indemnitaire ne produit donc pas de droits supplémentaires dans ce régime.
C'est précisément là qu'un dispositif complémentaire DGAC peut avoir du sens.

D'autres dispositifs apportent les briques qui nous manquent encore

Depuis 2024, certains agents de l'État affectés outre-mer peuvent cotiser davantage à la RAFP sur certaines indemnités, avec une contribution correspondante de l'employeur.
Le dispositif prévoit également, sous conditions, une mesure particulière pour certains agents qui étaient déjà en poste lors de son entrée en vigueur.
C'est un précédent important : la création d'un droit nouveau n'oblige pas à oublier ceux qui ont déjà accompli une grande partie de leur carrière.

Depuis 2024 également, certains personnels administratifs, techniques et spécialisés du ministère de l'Intérieur acquièrent des droits supplémentaires à pension liés à certaines sujétions.
Le dispositif va jusqu'à reconnaître partiellement des périodes exercées avant sa création.

LE CHOIX FO
03-10 DEC

JUSQU'AU BOUT

TOUT LE PRISME D'UNE CARRIÈRE DGAC DOIT ÊTRE RECONNU

Les principales briques existent donc déjà
Nous ne prétendons pas qu'un dispositif identique au CRDGAC existe quelque part et qu'il suffirait de le recopier. Nous avançons que les mécanismes dont nous avons besoin ont déjà été éprouvés :

un droit complémentaire ;
un fonds dédié ;
une gestion dans la durée ;
des droits acquis au fil de la carrière ;
des cotisations sur l'indemnitaire ;
une participation de l'employeur ;
la reconnaissance de certaines contraintes ;
des mécanismes pour les carrières déjà engagées.

Il nous reste à assembler ces briques pour construire le bon dispositif pour la DGAC : **le CRDGAC.**

Le principe est donc posé : chaque année passée à la DGAC doit pouvoir compter. Le CRDGAC doit être commun à tous les agents de la DGAC, quels que soient leur corps, leur statut ou leur métier.

Des droits supplémentaires pour reconnaître certaines contraintes réellement exercées, selon des critères objectifs et transparents. Il ne s'agit ni de nier les différences entre les métiers, ni de les mettre en concurrence. Il s'agit de construire un cadre commun capable de reconnaître les réalités de chacun.

Mais nous ne fabriquerons pas un barème pour les besoins d'une campagne électorale.
Le CRDGAC est un chantier sérieux.
Il faut maintenant chiffrer les différents scénarios : financement, participation de l'employeur, éventuelle contribution des agents, mode d'acquisition des droits, prise en compte des carrières déjà accomplies, niveau et durée des prestations, équilibre financier et constitution éventuelle de réserves.

Il faut également déterminer comment ce complément s'articulera avec les différents régimes de retraite et les droits déjà existants, sans en remettre aucun en cause.

Nous porterons cette revendication : ouvrir la négociation, mettre à disposition les données nécessaires et engager une étude actuarielle permettant de construire et de chiffrer le CRDGAC.

Le précédent DGAC existe.
Le système de points existe déjà à la DGAC.
Les mécanismes de financement existent.
La reconnaissance de sujétions existe ailleurs dans la fonction publique.
Les dispositifs permettant de traiter les carrières déjà engagées existent également.

Notre travail a commencé. Donnez-nous le mandat pour le mener jusqu'au bout !

Parce qu'un projet commun n'a de sens que si personne n'en est exclu.
Parce qu'après une carrière à la DGAC, chacun doit pouvoir partir à la retraite avec sérénité et la reconnaissance qu'il mérite.

Tout le prisme d'une carrière DGAC doit être reconnu. Jusqu'au bout.

LE CHOIX FO
03-10 DEC

CHANGER, ENSEMBLE

ELECTIONS2026.FODGAC.FR
SNICAC · SNNA · SNPACM