

CIA à l'ENAC : alerte au fait du Prince ?

La CFDT a largement communiqué sur l'individualisation du dispositif de Complément Indemnitaire Annuel, nouvelle mesure protocolaire mise en place à la DGAC en contrepartie de l'augmentation du montant moyen annuel versé aux agents.

Force est de constater qu'une procédure plus claire reste à établir et surtout à appliquer, tant la réalité du terrain s'éloigne des principes édictés dans la note 25-087 SG du 28 janvier 2025 censée décrire la campagne 2025 de CIA.

La CFDT relève tout d'abord le caractère inatteignable d'un CIA déployé en fonction du compte-rendu de l'entretien d'évaluation, seul élément à la disposition des services pour étayer une décision de modulation indemnitaire : les entretiens d'évaluation s'achèvent le 30 avril, les montants de CIA ont été transmis avant le 31 mars aux services du Secrétariat général !! Cherchez l'erreur.

Qu'à cela ne tienne, on peut s'appuyer sur un réseau de supérieurs hiérarchiques N+1, voire N+2, suffisamment proches des agents pour avoir une idée à peu près fiable du caractère « insuffisant », « à développer », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » de leur manière de servir... raté, après une enquête minutieuse, la CFDT est en mesure de révéler qu'aucun supérieur hiérarchique de proximité n'a été consulté avant l'envoi par les services des tableaux de CIA. La main a été laissée aux chefs de service (Chefs de SIR, DSAC-IR, etc...), qui, c'est bien connu ont la science infuse.

A l'ENAC comme ailleurs, ces problèmes existent, et ils sont même encore plus anciens. Car s'ajoute à cela une hyper-centralisation de la prise de décision au niveau de la Direction qui n'est pas sans effet pervers. Interrogé par les organisations syndicales sur les différences de traitement des agents selon leur service d'affectation (les CIA ayant varié entre 250, 750 ou 1050€ en 2022), le Directeur de l'ENAC s'est révélé incapable de justifier de manière cohérente ces différentiels. A noter qu'aucune information n'a filtré sur la répartition du CIA en 2023 et 2024.

On imagine sans peine les conséquences du nouveau modèle de CIA, et l'absence d'implication des hiérarchies de proximité dans l'affectation du complément indemnitaire.

La CFDT revendique que des décisions aussi sensibles que des attributions d'ordre indemnitaire soient étayées, surtout lorsqu'elles aboutissent à des différences de traitement aussi importantes que celles que permet le CIA.

Elles doivent s'appuyer sur le compte-rendu de l'entretien individuel, et l'avis circonstancié de la hiérarchie de proximité, sous peine de ne disposer d'aucune légitimité, et au regard de la note publiée, d'un caractère réglementaire très discutable.

La CFDT souligne par ailleurs que le principe même d'un caractère variable et fluctuant du CIA comporte en son sein de nombreuses problématiques :

- Risque de démobilitation d'agents « normaux » manifestement servis en dessous de la moyenne de leur corps ;
- Différences de traitement d'un même agent en fonction du service d'affectation par le jeu des moyennes ;
- Risque juridique en cas de traitement inéquitable non justifiable.

La CFDT rappelle enfin que, du fait que la responsabilité de l'entretien d'évaluation incombe aux N+1 et N+2, l'absence d'implication de ces échelons constitue un véritable déni de confiance de la part de l'administration à ses cadres, qui se trouvent dépossédés de ce qui a pourtant été porté

par l'administration comme une corde supplémentaire à l'arc managérial.

C'est pourquoi la CFDT demande que ce dispositif fasse l'objet d'une transparence absolue dans son mode opératoire, et qu'à l'ENAC la Direction précise aux organisations syndicales, dans une réunion dédiée, les règles de modulation qu'elle a mises en place pour son attribution.

D'autres préfèrent attendre pour critiquer a posteriori : laisser faire pour mieux se plaindre ensuite... ce n'est pas la méthode que retiendra la CFDT.



La CFDT est première ! Pour la 3e fois consécutive, notre organisation est déclarée première organisation syndicale 🏆. Partout en France et dans tous les secteurs professionnels, des millions de travailleurs et de travailleuses ont voté pour qu'un ou une collègue CFDT les représente.

Ce résultat, montre la confiance des salarié.es, agentes et agents, contractuel.les, saisonniers, ... dans notre syndicalisme, dans l'action de la CFDT.