

Nouveau contrat d'objectif à la DCPA Une avancée significative

Chronologie des réunions et des amendements proposés

14 mars 2024 première réunion.

Proposition initiale de l'administration.

- Augmentation du nombre d'agents : passage de 1174 à 1240 agents, comprenant l'ensemble des agents du SE, SELT, SERP (administratifs inclus)
- Revalorisation du montant maximal de la prime à 1300 euros (supérieur à ce qu'avait demandé la CGT dans leur premier tract (1200 euros) avant les négociations)
- Introduction de nouveaux indicateurs variables selon les services (SE, SELT, SERP) versement d'une part fixe mensuelle et d'une part variable annuelle.

Amendements proposés par la CFTC :

- Que l'ensemble des agents de la DCPA touchent la totalité de la prime (A, B, C)
- Objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, Temporellement définis)
- Que le nombre d'indicateurs soit égal pour tous les services.
- Que le montant du budget alloué à cette prime tienne compte des postes budgétaires
- Paiement de la Part Fixe en une seule fois
- Montant demandé : 1500 euros (700 euros part fixe ; 800 euros part variable)

29 mars 2024 deuxième réunion.

Nouvelles propositions de l'administration.

- Revalorisation de la prime de 50 euros soit 1350 euros
- Introduction d'un abattement 1/365^e sur la part fixe et variable au-delà de 10 jours d'absence (comme dans les précédents contrats)
- Réfaction de la prime en cas de sanction disciplinaire
 - o 100 euros pour un avertissement
 - o 200 euros pour un blâme
 - o 300 euros au-delà du blâme.
- Équilibrage des indicateurs par service.
- Principe de la part fixe et de la part variable pour tous les agents des services (SE, SELT, SERP).

Amendements proposés par la CFTC.

- Réévaluation de la prime 1400 euros : 600 euros pour fixe et 800 euros pour variable.
- Réfaction de la prime en cas de sanction disciplinaire (75 euros pour un avertissement, 150 pour un blâme)
- Maintien de la part fixe en 1 seule fois conformément au sondage réalisé auprès des agents (seule la CGT a préféré défendre le paiement mensuel de la part fixe).
- Assouplissement des barèmes, et rehaussement de la note minimale des critères.

Pourquoi la CFTC a signé cet accord :

La **CFTC** a signé cet accord car il représente une avancée significative pour les agents de la DCPA, avec une **augmentation de la prime de plus de 50%**.

Bien que tous les amendements proposés par la **CFTC** n'aient pas été tous repris dans la version finale de l'accord, la **CFTC** estime que cet accord est un pas dans la bonne direction.

Et les oubliés du contrat ?

La **CFTC** n'oublie pas les agents de la catégorie A, B et C de la direction, qui n'ont pas été inclus dans cet accord.

La **CFTC** continuera de se battre pour obtenir leur intégration dans les futurs contrats d'objectifs.

La **CFTC** sera donc très vigilante à la mise en application de cette nouvelle mouture du contrat d'objectif. Elle organisera des réunions d'information au sein des services, afin de répondre à toutes les questions des agents et de s'assurer que les termes de l'accord soient correctement appliqués.

La **CFTC** restera mobilisée et engagée pour défendre les intérêts de tous les agents de la DCPA.

La CFTC à vos côtés Pour vous défendre et vous informer