LE 23 NOVEMBRE 2026

Point sur les contrats d'objectifs à la DCPA

Rendons à César ce qui est à César

Depuis plusieurs décennies, la **CFTC** apporte, pierre après pierre, sa contribution à l'édifice du contrat d'objectifs. Cet édifice, désormais solide, permet la reconnaissance du travail accompli par les agents. La **CFTC** figure parmi les rares syndicats signataires de la mise en place de ce contrat d'objectifs dès son origine, ce qui a contribué à l'amélioration des conditions salariales des agents.

Certes, nous aurions souhaité une revalorisation du point d'indice. Nous préférons toutefois concentrer notre action sur les leviers qui sont à notre portée, à commencer par le contrat d'objectifs.

Contrairement à ce que la CGT soutient, seule la **CFTC** a formulé, depuis de nombreuses années, des propositions concrètes — demande d'intégration des techniciens et, à ce jour, de l'ensemble des catégories B, direction comprise — visant à intégrer l'ensemble des catégories A, B et C dans le contrat d'objectifs. Or, n'ayant jamais signé ce contrat, la CGT ne saurait se prévaloir des efforts et des négociations menées par les autres syndicats.

La **CFTC** se félicite de la prise en compte de sa demande, adressée par mail à la direction, portant sur l'ensemble des catégories B et C dans le contrat d'objectifs. Ce sont 120 agents supplémentaires qui, en fonction des objectifs atteints, pourront percevoir une prime pouvant aller jusqu'à 1 500 € (dans l'état actuel des négociations).

L'augmentation sensible du nombre de bénéficiaires est le fruit d'échanges constructifs avec la direction, dont la **CFTC** ne peut que se réjouir.

Ce que la CFTC continue de défendre

Notre engagement auprès des agents ne s'arrête pas là. Nous poursuivrons nos efforts sur plusieurs points :

- Limiter la réfaction en cas de maladie : nous demandons que la réduction du montant du contrat ne s'applique qu'au-delà du 20ème jour d'absence, afin de ne pas pénaliser les agents confrontés à un problème de santé.
- Intégrer les cadres de catégorie A : nous réaffirmons notre volonté de les inclure dans le dispositif. Ce sera, sans nul doute, l'objet de futures négociations dans les années à venir.
- Mettre en place des indicateurs cohérents : ils doivent permettre de quantifier objectivement la réalisation des objectifs, pour une évaluation juste et transparente.
- Fixer des objectifs atteignables : un objectif n'a de sens que s'il peut être réellement atteint. Il doit être réaliste et tenir compte des conditions de travail des agents.

Votez utile, votez CFTC