



Mesures de fidélisation DSAC

Février 2020

Le SPAC-CFDT a été reçu par M. LUCIANI (Directeur Adjoint) suite à la plénière du 05/02, pour évoquer le sujet de la fidélisation des agents de la DSAC et les primes associées chiffrées dans la V1 du protocole social.

Constat : Depuis 2015, il manque en permanence à la DSAC environ 15% des effectifs avec les AVE non pourvus en CAP. La DSAC est non seulement peu attractive pour attirer des nouveaux talents, mais est également en peine pour les faire rester une fois qu'ils sont arrivés.

Actions correctives : La DSAC met en oeuvre depuis plusieurs mois un vaste plan d'actions afin d'améliorer son attractivité et la fidélisation de ses agents : communication sur les métiers, journées de cohésion, évolution des licences de surveillance pour mieux s'adapter aux parcours de carrière...

Sur le projet de protocole social, la DSAC a souhaité introduire les mesures indemnitaires suivantes (p 18 de la V1):

« Des mesures incitatives au maintien dans le domaine d'expertise considéré. S'agissant en particulier des agents titulaires d'une licence de surveillance ou régalienne, des mesures de fidélisation sont prévues à hauteur de :

- 50 euros mensuels pour le niveau 1 après trois ans de licence et durant deux ans,
- 75 euros pour le niveau 2 jusqu'à 8 ans d'ancienneté depuis l'acquisition de la licence de N1
- 150 euros pour le niveau 3, à compter d'une année après le passage à ce niveau et durant la période où cette licence est exercée. »

Le SPAC-CFDT a fait part de ses propositions pour améliorer ce dispositif et le rendre plus compatible avec la réalité des situations rencontrées.

Objectifs de nos propositions :

- rendre attractif les postes d'inspecteurs de surveillance pour les 5 prochaines années, et donc éviter que les 5 prochaines années ressemblent aux 5 dernières ;
- ne pas forcer les agents à soit passer référent, soit partir au bout de X années car la prime de fidélisation arrive à son terme ;
- ne pas tarir la source de futurs référents ou managers potentiels si les places ne sont pas libres en empêchant la progression de carrière et en forçant la mobilité ;
- fidéliser les agents en les récompensant dans les moments charnières des mutations (3 et 5 ans) ;
- fidéliser les agents souhaitant changer de domaine en DSAC ;
- fidéliser les agents qui ne souhaitent pas devenir manager (ou pas tout de suite) pour qu'ils puissent évoluer dans leur carrière.





Mesures de fidélisation DSAC

Février 2020

1/ Suppression de la prime prévue pour le niveau 1 : Nous estimons ici que tous les inspecteurs de surveillance passent niveau 2 rapidement sur leur poste, et que le cas d'un agent restant plus de 3 ans au niveau 1 est assez marginal (sauf multi-qualifiés voir proposition plus bas).

2/ Modification de la prime pour le niveau 2 : 75 euros dès le passage au niveau 2 puis 150 euros au bout de 4 ans de détention de la licence (de niveau 1), sans limite de durée : Cela permettrait aux sorties ENAC et emplois réservés, dont la durée minimale sur poste est de 5 ans, de toucher cette prime bonifiée avant la possibilité d'une éventuelle mutation. Nous estimons par ailleurs que supprimer la prime après quelques années est contraire au but recherché de fidélisation.

3/ Modification de la prime de licence de niveau 3 pour un montant de 250€, accessible un an après le passage de la licence de niveau 3, toujours sans limite de durée : Le SPAC-CFDT a tenu à rappeler que les niveaux 2 et 3 sont souvent très différents en termes de travail, et que les services ont autant besoin d'agents de niveau 2 que les pôles techniques ont besoin de niveau 3.

Par ailleurs, nous avons proposé d'autres mesures qui pourraient compléter le dispositif :

Maintien de primes de fidélisation en cas de mutation d'un agent d'un poste d'inspecteur de surveillance à un autre, comme cela existe actuellement pour les PFE : le but étant que la DSAC fidélise ses agents aussi en créant des passerelles inter-domaines quand ils souhaitent en changer.

Accès au RTAC pour tous les inspecteurs de surveillance, à l'instar des IOPS, qui restent au moins 6 ans sur poste : certains agents souhaitent rester expert dans leur domaine sans pour autant prendre des responsabilités managériales, ou n'en ont pas la possibilité dans leur domaine par manque de postes, et il faut qu'ils puissent évoluer aussi.

Agents multi-qualifiés considérés a minima au niveau 2 : Le SPAC-CFDT cherche ici à répondre aux cas de managers ou d'agents qui ont besoin de plusieurs qualifications de niveau 1 sur leur poste sans nécessairement passer au niveau 2 car trop occupés dans leurs tâches.

A l'heure où la source de recrutement des emplois réservés est mise à mal, où le nombre de sorties ENAC restant à la DSAC au bout de 5 ans est plus que faible, et où la DSNA met en place des licences ANSO et certaines primes de fidélisation, la DSAC doit à ses personnels des mesures efficaces afin de pouvoir relever la tête pour les 5 prochaines années et redevenir attractive.

