

Le 05 octobre 2026

BIA PERFORMANCE : UNE FRAGILE COMPENSATION



Le syndicat majoritaire avait négocié lors de ses préavis de grève avortés de l'automne 2025 une compensation de l'inflation 2024, établie à 2,1 %.

Sur le principe, compenser l'inflation était une nécessité surtout après l'échec concernant l'inflation 2023 qui s'établissait à 4.9%, parmi les plus élevées des dernières décennies. Pour rappel, la non-compensation de l'inflation 2023 représente jusqu'à près de 6000 euros de perte annuelle de pouvoir d'achat pour un ICNA de liste 1 en fin de carrière.

Mais sur la forme, la solution retenue est pour le moins fragile : plutôt qu'une augmentation des primes, nous voilà avec une revalorisation déguisée en prime exceptionnelle annuelle, versée sous forme de BIA (Bonus Indemnitaire Annuel) sur la paye d'octobre.

Le tableau suivant présente les montants bruts, avant impôt sur le revenu, de la prime BIA qui sera versée cette année, en fonction de la liste dont vous percevez le complément ISQ. Pour ceux dont la situation a évolué depuis, c'est la situation au 1^{er} janvier 2025 qui fait foi.

Liste associée au CISQ	Montant brut
Liste 1	2582 €
Liste 2	2554 €
Liste 3	2430 €
Liste 4	2050 €
Liste 5/6	1987 €
Liste 7	1820 €
Liste 8 + QICA CDG/Orly	1703 €
ICNA sans CISQ	466 €
TSEEAC contrôleurs et chefs CA, vigie trafic CDG	1269 €

L'administration ne veut surtout pas entendre parler de « compensation de l'inflation ». Pour elle, il s'agit d'un bonus lié à la performance du contrôle aérien en 2025.

Après avoir passé une bonne partie de l'année à expliquer que les délais étaient catastrophiques et que les contrôleurs en étaient seuls responsables, c'est fort de café.



Mais au-delà de cette présentation pour le moins surprenante, c'est surtout le principe qui doit alerter.

QUAND LA RÉMUNÉRATION DEVIENT LIÉE À LA PERFORMANCE

L'administration envisage déjà de pérenniser ce type de dispositif. Mais à ce stade, tout resterait à définir : quels ont été les critères utilisés pour la prime versée cette année ? Quels seront les critères de performance pris en compte à l'avenir ? Comment sera calculé le montant du bonus ? L'administration botte en touche et renvoie ces questions à de futures discussions, sans calendrier clair.

Elle a toutefois déjà annoncé envisager, pour les prochaines années, de différencier le montant de la prime en fonction des organismes et de leur performance ! À quand un « Centre du Mois » affiché dans le hall du siège de la DGAC ?

Faire un lien entre performance des délais et rémunération relève de l'inconscience dans un métier où doit primer avant tout la sécurité.

Un contrôleur aérien, un chef de salle, de tour ou un superviseur ATFCM ne doit pas avoir à intégrer dans ses décisions opérationnelles une quelconque considération liée à sa rémunération. La sécurité doit rester la seule priorité absolue.

Jusqu'où cela peut-il nous mener ? **Car le mécanisme présenté aujourd'hui comme un BIA est, par définition, individuel.** Sommes-nous en train d'ouvrir la boîte de Pandore de la rémunération individualisée ?

UNE REVALORISATION QUI PEUT DISPARAÎTRE

Faire supporter une compensation de l'inflation par une prime annuelle s'avère également être un mécanisme des plus fragiles.

Là où une revalorisation des primes actuelles aurait été robuste et pérenne, une prime annuelle n'a rien de récurrent, et peut être revue, voire supprimée.

Il y a surtout un problème mathématique : l'inflation se cumule. L'inflation de 2024 ne disparaît pas avec l'année 2024 : elle constitue une perte de pouvoir d'achat qui perdure, à laquelle vient s'ajouter l'inflation de 2025, puis celle de 2026, et ainsi de suite. Faire reposer durablement la compensation de l'inflation sur une prime annuelle conduirait donc mécaniquement à devoir augmenter chaque année le montant de cette prime pour compenser l'érosion cumulée du pouvoir d'achat.

Or le BIA n'est pas sans limite. L'arrêté qui encadre son versement fixe des montants annuels maximum selon le niveau de part fonction. À titre d'exemple, un PC non-chef de tour de liste 1 à 4 est plafonné à 6 000 € bruts annuels, tandis qu'un PC non-chef de tour de liste 8 et au-delà est plafonné à 3 500 € bruts annuels.

Avec la poursuite de l'inflation, et au regard des prévisions pour 2026, ces plafonds pourraient être atteints rapidement. **Et à ce stade, l'administration refuse même de garantir que le montant versé l'année prochaine sera au moins équivalent à celui de cette année.**

Nous aurions donc un mécanisme censé compenser une perte de pouvoir d'achat qui, d'une part, doit augmenter chaque année pour suivre l'inflation cumulée, d'autre part, est soumis à un plafond réglementaire et qui, enfin, n'offre aucune garantie sur son montant d'une année sur l'autre.

On voit bien l'impasse d'un système qui prétend compenser durablement l'inflation par une prime annuelle.

La PPP (Prime de Partage de la Performance) en est d'ailleurs l'illustration. Cette prime annuelle est issue de la négociation inflation de septembre 2023 et devait s'élever à 1 000 € annuels (garantis au SNCTA par le DG de l'époque !) afin de couvrir environ un point d'inflation. Résultat : elle n'a jamais été de 1 000 €, pas même la première année, et son montant ne cesse depuis de diminuer. 470 € versés en 2026 au titre de la performance 2025.

Voilà ce que devient, au fil du temps, une "compensation" de l'inflation à la DGAC lorsqu'elle repose sur une prime annuelle.

LES RETRAITÉS, GRANDS OUBLIÉS DE LA NÉGOCIATION

Lors de chaque négociation portant sur l'inflation, l'UNSA-ICNA s'attache à faire porter au maximum la revalorisation sur l'ISQ. La raison est simple : l'allocation retraite ATC est calculée sur le montant de l'ISQ de liste 1.

En faisant porter la compensation sur le BIA, l'ATC n'est pas revalorisé.

Une compensation portée sur une prime annuelle, et non sur nos primes classiques dont l'ISQ, ne permet pas de maintenir le niveau de rémunération des anciens contrôleurs aériens, face à l'érosion de leur pouvoir d'achat. Inacceptable après une vie à servir.

LE TRAVAIL À CRÉDIT PASSE UN NOUVEAU CAP

Pour les centres avec options, l'administration a annoncé que seulement 19 % de la part variable des options 2026 seraient versés cette année, sur la paye d'octobre.

Les 81 % restants sont renvoyés à 2027...

Les ICNA continuent donc de faire crédit à taux zéro à la DGAC. En période d'instabilité budgétaire, c'est un placement pour le moins risqué.

L'UNSA-ICNA défend sans relâche la compensation de la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation pour les ICNA ; d'autant que des mécanismes européens permettent de réévaluer automatiquement les redevances de contrôle en fonction du niveau des prix.

Il n'y a donc aucune raison de faire de la rémunération des contrôleurs une variable d'ajustement ou de la transformer en bonus annuel individuel soumis à des critères de performance.

Pour l'UNSA-ICNA, les revalorisations doivent être pérennes et mensuelles, portées par une augmentation de toutes nos primes, dont l'ISQ, afin de revaloriser dans le même temps la situation de nos retraités.

L'UNSA-ICNA continuera à défendre une compensation durable de la perte de pouvoir d'achat, pour les ICNA en activité comme pour ceux qui ont fini leur carrière et à qui la DGAC sait ce qu'elle doit.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

Notre site : www.icna.fr | Nous contacter : unsa@icna.fr

