

Protocole DGAC : Les négociations continuent

Les négociations se poursuivent et, après les questions statutaires, ce sont les questions indemnitaires qui ont été examinées.

GT INDEMNITAIRE DU 2 DECEMBRE APRES-MIDI

Le décret de 70, qui instaure nos régimes indemnitaires, n'a jamais été publié et est régulièrement attaqué : il est considéré aujourd'hui comme illégal car indexé sur l'inflation et avec l'arrivée de l'ONP (organisme national de paie) en 2012/2013, une publication au journal officiel sera obligatoire.

La situation actuelle

L'actuel protocole prévoit une harmonisation des grilles EVS et RSI. En raison des difficultés financières, cette réforme a été réduite au minimum et presque vidée de son sens.

Quoi qu'il en soit, le SATAC UNSA estime que, avant de mettre en place tout nouveau système, il convient d'appliquer le protocole actuel et de publier l'arrêté en cours de modification.

Le SATAC UNSA a également rappelé qu'il estimait qu'il y a trop de niveaux dans la grille EVS et, surtout, pas assez dans le RSI qui est trop personnalisé avec des écarts trop réduits.

Les hypothèses du futur système

Il existe plusieurs solutions rapides au problème :

- supprimer l'indexation
- remplacer l'indexation par un pourcentage fixe issu de la moyenne des 10 dernières années
- changer la base de référence, en prenant le point Fonction publique par exemple, éventuellement affecté d'un coefficient ou indicateur basé sur le trafic aérien.

En résumé, toute méthode peut être imaginée du moment qu'elle n'est pas basée sur l'inflation. Mais, au-delà de cette modification que le SG qualifie d'urgente, le gouvernement demande la prise en compte de la performance dans les primes (PFR : prime de fonction et de résultat).

L'ensemble des Organisations Syndicales a dénoncé ce système qui est dangereux s'il n'est pas encadré et certains ont rejeté tout système de prise en compte des résultats.

Le SATAC UNSA a par ailleurs pointé la difficulté d'évaluer la performance, de fixer des objectifs justes ainsi que celle de rester objectif.

Les principes

Le principe est le suivant : la nouvelle prime regroupe l'ensemble des primes actuelles même si certaines peuvent à la marge continuer d'exister comme la prime informatique.

Elle comporte une part fonctionnelle et une part liée aux résultats ainsi qu'un montant de référence et un plafond annuel qui sont publiés au JO.

Il est prévu, a priori, d'y englober la NBI, mais le SATAC UNSA et l'ensemble des OS ont refusé ce principe, rappelant au passage que la NBI n'est pas une prime.

Le SG a laissé entendre qu'une réponse à cette question pourrait être apportée dans le GT allocation complémentaire.

Une simulation

Une simulation de ce que la PFR pourrait être a ensuite été présentée par la DGAC pour le seul corps des IEEAC :

La part fonctionnelle est répartie au maximum en 6 niveaux liés chacun à un coefficient du montant de référence.

A cela s'ajoute la part variable avec une fourchette de coefficient qui permet de compléter la part fixe à hauteur de ce que l'agent perçoit aujourd'hui (pas de perte de salaire à la mise en place) mais aussi de « récompenser » les agents « méritants » ou à l'inverse de pénaliser les autres.

L'administration admet que la performance pourrait être évaluée de façon collective ou qu'une ancienne prime selon l'agent (l'ISQ° par exemple) soit considérée comme de la performance.

Pour le SATAC UNSA, il n'est pas admissible que des primes fixes puissent baisser : la part variable doit être créée en plus des primes actuelles et des garanties doivent être données sur l'objectivité du futur système.

La DGAC a rappelé que le modèle « séparation fonctionnelle » au sein d'une même entité était rare en Europe (Luxembourg et Grèce), mais que c'était celui de la FAA (Etats-Unis) et que le Règlement Européen N°13 15 prévoit que la Communauté Européenne définit les missions des Autorités Nationales de Surveillance (NSA).

Aspects positifs du système

Parmi les avantages de notre organisation, on retrouve la connaissance des métiers (culture et langage communs), des rémunérations harmonisées, un organisme de formation unique, des parcours professionnels variés ...

Une réflexion va donc être menée sur les compétences, la formation, l'équilibre entre les services (attractivité...) et la déontologie (passage d'un SCN à l'autre).

La DSAC a ensuite exposé un certain nombre de difficultés à exercer correctement son rôle, comme la difficulté d'accéder au carnet des contrôleurs, l'impossibilité de vérifier qu'un contrôleur a bien réalisé les heures inscrites sur son carnet, de connaître la répartition du nombre d'heures de contrôle relativement à ses mentions (TWR, APP ...) ou encore qu'il détient effectivement le niveau 4 en Anglais.

GT EUROPE DE LA NAVIGATION AERIEENNE

On ne peut qu'être consternés de voir que des organisations syndicales (ir)responsables refusent de discuter de garanties sociales. En effet, alors que les confédérés alimentent les craintes des agents sur l'avenir et qu'une des réponses pourrait être l'étude de garanties sociales, ces OS refusent toute discussion, y compris sur ce sujet.

Une communication faussée, voire mensongère

Quoi de plus important pour une organisation syndicale que les aspects sociaux ?? Rien. A part, peut-être, sa représentativité. La CGT se prévaut régulièrement d'être le premier syndicat de la DGAC, de siéger partout y compris à l'étranger, de peser dans les négociations où elle ferait preuve de professionnalisme là où d'autres sont des amateurs.

On ne posera donc jamais assez la question : comment ce champion du dialogue social et de la négociation peut-il se plaindre de ce qui se passe (qui lui échappe donc) et pourquoi les personnels administratifs qu'elle représente majoritairement sont-ils si mal traités ?

Peut-être parce que, justement, elle ne fait rien pour eux et entretient leur situation : le mécontentement des agents les pousse à voter pour elle, ce qui est paradoxal tant elle est responsable de leur mauvais traitement.

Un long débat s'en est suivi sur la confiance ou le professionnalisme des agents.

Pour la DSAC, ces questions ne sont pas en cause, mais elle souhaite pouvoir démontrer autant aux institutions françaises (Cour des comptes) qu'internationales (EASA ou OACI) qu'elle remplit tout son rôle et que les licences qu'elle délivre sont inattaquables.

Les récentes attaques dont a fait l'objet la DGAC et plus particulièrement les contrôleurs militent en faveur d'une évolution de notre fonctionnement.

Plus précisément, la question des outils (relevé d'heures de contrôle informatisé) doit être étudiée mais celle de la confidentialité doit aller de pair. Le problème du niveau d'anglais des agents en l'absence de test formel est également posé.

Un immobilisme préjudiciable aux personnels

Le rejet de toute discussion et la négation de ce qui se passe autour de nous ne conduiront à rien de bon.

Effectivement, toute évolution comporte une part d'inquiétude et de risque. Pour autant, aujourd'hui, l'Europe est incontournable : la commission ici, le FABEC ou l'EASA là. Si nous refusons de contribuer à la construction de l'aviation civile de l'Europe, d'autres s'en chargeront à notre place et nous n'aurons d'autre choix que de céder.

Quelle prétention de penser que la France imposera son modèle depuis l'extérieur... !!

L'EAD en est un exemple criant : la direction du SIA de l'époque a voulu créer seule son modèle. Résultat, d'autres états se sont associés pour créer une structure et c'est avec celle-ci que la Commission discute aujourd'hui...