

Négociations protocolaires

Alors qu'une réunion de négociation devait se tenir le 21 juin, l'intersyndicale a une fois de plus refusé toute discussion : après la question du modèle de FABEC (qui n'est pas une fin en soi et ne devrait pas occulter les nombreuses autres questions qui préoccupent les personnels), le point de blocage est maintenant le calendrier.

UNE MAUVAISE FOI DES PLUS GROSSIERE

On ne le répètera probablement pas assez mais les négociations ont cours depuis plus de 9 mois !!! Dès le début, les représentants de l'intersyndicale, permanents dans leur majorité, ont souhaité « éviter » les vacances de la toussaint, montrant avant même que les négociations commencent, qu'ils ne souhaitaient pas avancer.

Aujourd'hui, tout irait trop vite et le temps manquerait pour mener des négociations sérieuses ????

Les personnels pris en otage

Les personnels sont clairement pris en otages car il n'est pas sûr qu'ils n'aient pas le souhait de voir un protocole aboutir.

Par ailleurs, qui sera pénalisé au cas où les négociations n'aboutiraient pas ? ... certainement pas les responsables.

Pourtant, la situation est sérieuse, pour ne pas dire grave. Chacun voit bien ce qui se passe sur les retraites mais aussi que la rigueur se confirme chaque jour un peu plus.

Il est illusoire d'espérer passer au travers, tant la crise est présente et au vu de la volonté du gouvernement de trouver des économies, notamment au sein de la fonction publique.

Il est donc de notre devoir de tenter de corriger ce qui est en notre pouvoir et ... nous ne manquons pas d'idées en ce qui nous concerne.

Au-delà, l'enjeu est de taille car il s'agit de la survie des protocoles dont personne ne peut dire, sur la durée, qu'ils ne lui ont pas été profitables. Et, devant les risques de blocage, certains pourraient être tentés de revenir à des accords de type différent : Accords DSNA ou plus réduits où les rapports de force seraient différents.

Ce serait la fin de la DGAC unie et des avancées sociales collectives.

Les risques de l'immobilisme

Avec la rigueur annoncée, tenter de négocier un protocole à l'automne serait irresponsable. La difficulté ne viendrait pas seulement des négociations internes à la DGAC mais bien des discussions entre cette dernière et les autres ministères : comment accorder certaines mesures quand on impose la rigueur aux autres ?

Il est donc urgent d'avancer sur certains sujets qui, s'ils ne sont pas dans la version actuelle du protocole, sont bien sur la table. En revanche, à trop attendre, ils pourraient disparaître ...

DES MESURES PHARES, ESSENTIELLES POUR L'AVENIR

Certains répètent à l'envi qu'il n'y a rien dans ce protocole, notamment sur les aspects sociaux.

Le problème, c'est qu'à force de refuser de discuter et de bloquer les négociations, il ne faut pas s'étonner que les choses n'avancent pas.

En revanche, même si tout n'est pas encore écrit, certains sujets importants ont bien progressé.

Retraites

Alors que l'intersyndicale pratiquait la politique de la chaise vide, le sujet a bien avancé et l'administration est prête à proposer une formule proche de l'ATC avec un abondement de la DGAC variable selon la catégorie de l'agent (2/3 pour les catégories C, 50% pour les catégories B et 1/3 pour les catégories A).

Évidemment, les modalités précises sont à discuter, mais la gravité de la situation exige de valider cette proposition, bénéfique pour tous les agents, avant qu'elle ne soit plus sur la table, notamment en raison du projet de loi actuel sur les retraites.

La non concrétisation de cette mesure essentielle serait de la responsabilité directe et entière de ceux qui composent aujourd'hui l'intersyndicale.

Mesures statutaires des cadres et des experts

Rappelons que lors du protocole 2000, **alors que les IEEAC se voyaient proposer un accès EXCLUSIF au HEA, le SNICAC a réussi le tour de force d'en exclure les seuls IEEAC !!!**

Le retard créé à cette occasion est toujours là depuis, puisque seul le corps des ICNA finit statutairement au HEA, ce qui le place au-dessus du corps des IEEAC.

Sans remettre en question ces évolutions, il n'en reste pas moins que les IEEAC et les attachés justifient, eux aussi, à

nos yeux, d'avoir un grade fonctionnel d'accès au HEA, conforme d'ailleurs à la réforme de la catégorie A.

Pourtant, le SNICAC estime que ce n'est pas très grave ... car il y a suffisamment de postes de HEA !!!

Si leurs représentants, notamment côté DSNA, sont servis, tant mieux pour eux, mais il n'est pas certain que ceux qui n'arriveront jamais au HEA, dans les DSAC IR ou dans les autres services, soient d'accord avec cette position.

Il faut également savoir qu'un grade et un emploi fonctionnels sont deux choses fondamentalement différentes : un grade terminal au HEA permet aux agents du corps d'accéder à des emplois fonctionnels HEB **mais aussi de valider l'indice obtenu quels que soient l'emploi ou la durée de tenue de celui-ci.**

L'UTCAC a réussi à faire remettre sur la table le projet de création d'un corps de cadres et d'experts avec un grade terminal au HEA : Cette disposition est essentielle pour l'avenir, en termes de reconnaissance mais aussi parce que sans cela, sur un même poste, seuls les ICNA pourront à terme accéder au HEB. Encore faut-il saisir les occasions lorsqu'elles sont là ... avant qu'elles ne soient retirées !

Mesures statutaires des TSEEAC

L'UTCAC œuvre, depuis le début de la réforme des différentes catégories de la fonction publique, à la reconnaissance et à la revalorisation des TSEEAC.

Ceci passe par la mise en place de la formation initiale à 3 ans débouchant sur la délivrance d'une Licence ... et par les conséquences qu'il faudra savoir en tirer.

Parallèlement, les TSEEAC exerçant sur des fonctions identiques aux autres corps techniques de catégorie A depuis de nombreuses années doivent pouvoir accéder aux mêmes emplois fonctionnels et terminer aux mêmes indices que leurs collègues.

Renforcement de la DSAC

Après s'être battu avec succès pour la création du SCN DSAC, l'UTCAC entend obtenir un traitement équitable avec la DSNA. Ceci passe d'une part par des équilibres indemnitaires et statutaires (niveaux de RSI et accès aux emplois fonctionnels équivalents) mais aussi par des évolutions sur la scène européenne qui reconnaissent l'existence et le professionnalisme de la DSAC.

La surveillance doit pouvoir exister en dehors de l'EASA !

Fonctions support

Les réformes proposées par le SG ne sont pas forcément celles que nous aurions choisies, mais il faut tout de même noter que, pour la première fois dans l'histoire des protocoles, on propose de valoriser les fonctions support, ce qui est loin d'être anodin.

Et si cela ne se traduira pas aussitôt sur la fiche de paie, la professionnalisation de ces fonctions ne peut que conduire à un meilleur positionnement en termes de reconnaissance mais aussi, par la suite, à une meilleure rémunération.

Au-delà, pour l'UTCAC, **il doit être fait un sort particulier à l'informatique car d'une part elle est, elle-même, support de toutes les autres fonctions support mais aussi car il s'agit d'un domaine technique à forte évolutivité.**

Et le modèle de FAB ??

Pour l'UTCAC, cette question, bien qu'importante, ne doit pas bloquer les discussions protocolaires. De plus, même s'il faut attendre le rapport final de M. SAVARY, on peut imaginer que celui-ci sera proche de son pré rapport qui est déjà assez clair : la cible est un FABEC intégré, la route reste à définir en particulier avec nos partenaires européens. Pour l'UTCAC, l'essentiel est d'éviter que le FABEC se construise avec seulement le contrôle, voire le contrôle en route.

L'UTCAC s'opposera à toute évolution qui ne garantirait pas l'unité de la DGAC et le maintien réel de passerelles bidirectionnelles entre les services.

DERNIERE LIGNE DROITE POUR TROUVER UN ACCORD

La DGAC et le Ministère proposent de continuer les discussions jusqu'à fin juillet, notamment pour pouvoir prendre en compte le rapport SAVARY.

A jouer la montre, le risque est de plus en plus grand de faire capoter la politique protocolaire !

Déjà, chacun peut constater qu'avec ou sans protocole, l'Administration fait évoluer ce qu'elle pense devoir réformer, y compris dans des domaines ou pour des personnels pour lesquels on ne l'aurait pas cru il y a encore peu de temps. Il faut également prendre en compte le contexte général et, dans ces conditions, jouer la montre conduit à perdre inéluctablement.

Dans le contexte de crise actuelle, économique mais aussi du transport aérien, l'heure n'est pas au jeu et encore moins aux paris (hasardeux) sur l'avenir. Ce qui peut être acté, notamment dans le domaine social et statutaire doit l'être sans attendre ... dans l'intérêt de TOUS les personnels.