

Jeu de dupes pour les Cadres et les experts



INTRODUCTION

La question des cadres et des experts se pose depuis de nombreuses années à la DGAC.

La DGAC, tous services confondus, possède un grand nombre d'experts sur le plan national mais aussi, depuis quelques années sur la scène européenne ou internationale.

Les cadres sont tant bien que mal identifiés et ont quelques moyens d'être reconnus, mais il reste beaucoup de progrès à faire pour une véritable reconnaissance de la charge réelle des agents concernés.

Les experts quant à eux, sont les parents pauvres du système. Pire, alors que tout le monde apprécie leur travail, les parcours de carrière imposés les obligent, s'ils veulent progresser sur le plan statutaire, à quitter à leur emploi (généralement pour une poste de manager), ce qui entraîne une perte de compétences et un affaiblissement de la DGAC.

UN PEU D'HISTOIRE SUR LA PROBLEMATIQUE CADRES ET EXPERTS

Cette problématique est ancienne et n'a trouvé aucune solution depuis plus de 15 ans malgré les projets (sans suite) du SG et les annonces des syndicats historiques « représentatifs » des personnels concernés. Tout au plus, les différents protocoles ont apporté des réponses partielles.

Les TSEEAC quant à eux accèdent à des emplois de cadres et d'experts depuis un passé récent grâce à l'action de l'UTCAC et, bien que cela gêne les syndicats traditionnels d'IEEAC et d'ATTAAC, l'UTCAC s'est aussitôt emparé de ce sujet pour ces corps avec des actions et des résultats immédiats.

Ajustements du régime indemnitaire

Les TSEEAC accédant à des emplois de cadres ont rapidement constaté que les confédérations (qui s'occupent de tout le monde) s'étaient davantage occupées de la DSNA qui était positionnée un niveau au-dessus des autres services à emplois équivalents.

Ce point a été corrigé suite à l'action de l'UTCAC **SAUF pour le STAC et SSIM** car l'UTCAC était seule à les défendre. Aujourd'hui cela ne préoccupe personne !

Le régime indemnitaire comme celui des emplois fonctionnels, au lieu d'être générique, « récompense » des agents derrière des fonctions ciblées géographiquement.

À cet égard, l'UTCAC a récemment obtenu que la proposition des confédérations de ne valoriser que 2 ATTAAC chefs de cabinet en DSAC-IR (des adhérents ?) devienne une fonction GÉNÉRIQUE.

ICEAC et États généraux Cadres et Experts

L'UTCAC, après la modification du régime indemnitaire, inachevée selon elle, a souhaité une réforme plus large de la reconnaissance des cadres et des experts à la DGAC.

L'action de l'UTCAC a débouché sur le projet de corps des ICEAC (Ingénieurs, Cadres et Experts de l'Aviation Civile) qui englobait les IEEAC, des TSEEAC et des ATTAAC.

Ce projet figurait au protocole 2010 négocié par l'UTCAC avec un grade fonctionnel (GRAF HEA) qui aurait donc concerné les IEEAC, mais aussi les ATTAAC.

Le protocole 2013 aurait dû contenir des mesures CONCRETES de la transcription du travail des états généraux Cadres et Experts. Au lieu de cela, comme pour beaucoup de dossiers, on repart sur une étude !!!???

Les confédérations, sous des prétextes divers, ont fait échouer le projet de corps des ICEAC.

L'UTCAC a rebondi et a demandé et obtenu des États Généraux Cadres et Experts début 2011.

Là encore, les confédérations ont saboté le travail de ces états généraux.

Et maintenant ?

Les confédérations, supposées défendre les cadres depuis des années, veulent masquer leur échec en visant des OS qui critiqueraient mais ne proposeraient rien (?!?!).

En mal de propositions, elles se trompent de cible : jalouser l'ISQ des ICNA ou fustiger la durée des emplois fonctionnels des TSEEAC n'apportera rien !

Ce que propose l'UTCAC :

Il faut des mesures concrètes pour les experts : ils doivent pouvoir rester dans un emploi fonctionnel sur leur poste, à l'instar de nos homologues étrangers. Il faut clairement viser plus de 10 ans et aller vers 15 ans.

Il faut également une revalorisation des cadres non opérationnels, valoriser leurs particularités, leur technicité et leurs responsabilités et réévaluer SIGNIFICATIVEMENT le RSI qui doit être spécifique aux cadres non opérationnels. **Les pourcentages et les écarts actuels entre les taux de RSI sont ridicules !**

Il faut enfin moduler la durée des emplois fonctionnels en fonction du niveau des postes. Un chef de subdivision doit pouvoir rester plus longtemps sur le même poste qu'un chef de département ou un directeur par exemple.

Dans tous les cas, il faut revenir à une déontologie qui n'a plus cours à la DGAC depuis trop longtemps.

Les agents doivent pouvoir « dérouler » une carrière quelle que soit leur appartenance syndicale.

+ utile l'Unsa!

Si vous souhaitez être réellement défendus par un syndicat qui sait dire NON, votez UNSA aux prochaines élections