

Point 3 du CT Ministériel du 22 mai 2014 – Déclaration liminaire du SPAC CFDT

Dans le protocole social de la DGAC 2013-2015, signé par le gouvernement et 3 organisations syndicales, dont la CFDT, représentant la majorité des personnels et la quasi-totalité des personnels administratifs de la DGAC, des mesures statutaires de repyramidage sont prévues, motivées par, je cite, « la modernisation des métiers support de la DGAC qui s'accompagne d'un accroissement des besoins en technicité et d'une responsabilisation plus grande des agents qui doit se traduire par un plan de requalification ».

C'est l'objectif des textes présentés aujourd'hui en Comité technique ministériel, dont l'ambition est de traduire en actes cette revendication portée depuis plus d'une décennie par la CFDT de l'Aviation Civile, un plan de requalification qui prenne en compte les profondes modifications des métiers des personnels de la DGAC.

Nul n'ignore les contreparties en termes de changements profonds des métiers supports et de suppressions d'emploi que vivent depuis plusieurs années et pour plusieurs années encore les personnels concernés.

Un plan de requalification est donc lancé. Requalifier, c'est considérer les postes occupés et accepter de réévaluer leur niveau. Pour autant que les agents concernés fassent la preuve de leurs capacités, et c'est le but de l'examen.

Il est regrettable que la DGAC, aveuglée par des objectifs de reconcentration de ses missions support, ait annoncé un mode opératoire réduisant la portée de ce plan de requalification, sans aucune discussion formelle avec les organisations syndicales représentatives des personnels concernés (et par ailleurs signataires du protocole social).

En effet, en annonçant contraindre des personnels de catégorie C passant un examen dans le cadre d'un plan de requalification à une mobilité géographique, la DGAC dévoie l'esprit de l'accord. Et surtout **la DGAC prend le risque de priver de fait plus de la moitié des adjoints de la DGAC, l'immense majorité des provinciaux et ultramarins, des effets d'un plan de requalification qui leur était aussi destiné.**

Car il faut bien mesurer qu'**accéder à la catégorie B pour un agent de catégorie C se traduit pendant plusieurs années par un gain des plus minimes**, d'une trentaine d'euros parfois, et bien entendu sans commune mesure avec le coût d'un changement d'affectation et de ses effets induits (emploi du conjoint, surcoût de loyer, etc...).

Il convient aussi de rappeler en ces temps de recherche d'égalité réelle entre femmes et hommes, que la filière administrative est majoritairement féminine.

Et la stupéfaction domine lorsque certains agents de catégorie C remplissant des fonctions de niveau B et ayant réussi l'examen, ou lorsque d'autres travaillant dans des services où des besoins de niveau B subsistent, se trouvent contraints soit à muter (on déshabille alors Paul de Nantes pour habiller Pierre de Paris), soit à renoncer au bénéfice de l'examen longtemps préparé (on désespère Billancourt).

Le tout sans que ne soit nullement engagée la moindre réflexion sur le travail à distance, réflexion pourtant prévue depuis plus de 2 protocoles sur la demande insistante de la CFDT.

Alors bravo, continuons comme cela, mais ne nous étonnons pas de constater une méfiance et un désengagement croissants des agents, en une période où l'on aurait pu espérer que tout serait mis en œuvre pour obtenir le contraire.

C'est pourquoi la CFDT demande ici solennellement que les lauréats des examens professionnels organisés dans le cadre de ce plan de requalification puissent s'ils le souhaitent demeurer dans leur bassin d'emploi, et que pour commencer la DGAC organise une réunion avec l'ensemble des syndicats représentatifs de ces personnels pour examiner les voies et moyens d'atteindre cet objectif.

Le dialogue social ne peut en effet pas se résumer à discuter du sexe des anges, il convient de confronter les attentes des personnels, les objectifs de l'administration, et ce sur quoi les uns et les autres sont en mesure de s'engager.