PROTOCOLE 2013-2015

Les négociations sont terminées

BUREAU NATIONAL *Aix-en-Provence, le 30 juillet 2013*

Les discussions de ce protocole 2013-2015 ont été longues et difficiles. Les enjeux revêtent une importance considérable pour les personnels et pour la DGAC. Ceci en raison d'un contexte sans précédent : crise qui perdure, fortes contraintes qui pèsent sur les comptes de l'État et sur la Fonction publique, pressions européennes hostiles.

DGAC UNIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT, COOPÉRATION DANS LE FABEC

Les premiers protocoles étaient uniquement sociaux. Il n'y avait pas d'enjeux fondamentaux même si chaque mesure sociale est en soi importante. Il y avait une manne financière à partager, livrée aux appétits corporatistes, engendrant parfois de fortes injustices et des incohérences qu'il faut encore tenter de corriger aujourd'hui. L'USAC-CGT, fidèle à ses principes et à son opiniâtreté à défendre tous les personnels, a signé les protocoles qui lui paraissaient suffisamment équitables et rejeté les autres. Le protocole de 2010 a même été dénoncé après que quelques syndicats minoritaires l'aient signé. Il n'a donc pas été mis en œuvre mais il avait fallu que les personnels se mobilisent, à l'appel notamment de l'USAC-CGT. Heureusement car celui-là était extrêmement nocif, il sortait la DGAC de la Fonction publique, démantelait les services et les statuts des agents.

Ce 9ème protocole 2013-2015 **confirme d'emblée le maintien de la DGAC unie dans la Fonction publique de l'État.** Il confirme également que le Fabec doit se construire sur la base des conclusions du rapport Savary, à savoir que **ce sont les principes de coopération qui guident la politique** et non la recherche de fusions de services telle que l'imposait feu-le protocole 2010. Il confirme également l'engagement de la France à défendre une augmentation des taux unitaires de redevance au niveau européen pour la période 2015-2019 (RP2). Le gouvernement soutiendra ces options sur la scène européenne. Ces points sont essentiels et démontrent la prise en compte de la forte implication de l'USAC-CGT sur ces questions fondamentales. Sans ces points, l'idée même d'un accord avec la DGAC ne serait pas possible. La vigilance se doit d'être permanente. L'USAC-CGT reste intransigeante sur ces points.

RESTRUCTURATIONS IMPOSÉES ET MESURES SOCIALES NÉGOCIÉES

Ce protocole comporte deux volets :

- **des restructurations de services imposées par le gouvernement** en raison des baisses d'effectif dans le ministère (moins 360 DGAC + Enac). Ces données ont été annoncées en introduction des discussions protocolaires comme éléments de contexte. Tous les syndicats savaient que sur ces points, la marge de négociation était très faible. Tous sont néanmoins entrés dans le processus protocolaire en connaissance de cause. Pour l'USAC-CGT, il s'agissait de ne surtout pas abandonner les personnels dans une situation difficile, sachant que ces réorganisations sont programmées, que le protocole aboutisse ou pas. L'objectif de l'USAC-CGT était alors de réduire au maximum les contraintes sur les personnels les plus touchés tout en maintenant un fort niveau d'équité. La suite montre que ces objectifs de justice et cette présence au plus près des personnels en difficulté ne sont pas l'apanage de tous les syndicats. De nouvelles études de centralisations d'approche sont imposées. Il y en aurait eu moins si les syndicats s'y étaient opposés ensemble comme le préconisait l'USAC-CGT. Néanmoins, l'USAC-CGT a obtenu que la carte des approches soit ensuite pérennisée jusqu'à l'horizon 2025, ce qui diverge nettement du programme basses couches destructeur du protocole 2010. L'USAC-CGT a limité autant que possible les contraintes de réorganisation des services. Des BRIA fermeront mais pas tous, contrairement à ce qui était prévu en 2010 avec l'aval de l'Utcac notamment. La délégation territoriale de Lille sera maintenue.

- **des mesures sociales** d'accompagnement de ces restructurations pour certaines et des mesures d'avancées sociales comme cela se fait lors de chaque protocole. Les équilibres à trouver sont au sein de ces mesures sociales, de façon à porter l'effort et à aider au maximum les agents directement ou indirectement touchés par les restructurations. Les agents des fonctions support, administratifs et ouvriers notamment, sont les plus touchés. L'USAC-CGT a exigé que ces catégories soient traitées avec une attention toute particulière tout en préservant les équilibres entre les corps à la DGAC, mais également en fonction des contraintes au niveau du ministère et plus globalement de la Fonction publique. La DGAC s'est également engagée à ne pas imposer de mobilité géographique aux agents dont le service fermerait dans le cadre de ce protocole, sauf dans les cas où ne subsisterait aucun autre service de la DGAC localement.

DES ÉQUILIBRES, MAIS QUELS ÉQUILIBRES ?

Quels équilibres seraient à trouver entre ces deux volets, comme le serine l'UNSA à longueur de tracts ? L'Utcac n'a tenté qu'une négociation : faire passer quelques

membres de son bureau national (dont font partie ses négociateurs) en catégorie A. Aucune procédure Fonction publique ne permet cela. Cela ressemble fort à une tentative de captation d'influence syndicale à des fins personnelles. Et est-ce que cela compenserait les problèmes posés aux agents touchés par une fermeture de service ? L'Unsa-Icna et l'Unsa Iessa, les yeux rivés sur leurs exigences catégorielles irréalistes, se sont montrés peu ou pas préoccupés par les agents touchés par les restructurations. L'UNSA, hors du coup, a déserté la séance conclusive du protocole. Aucune mesure sociale de la version finale ne provient de leur participation. Leur apport pour la défense des intérêts des personnels est égal à zéro.

Des mesures sociales

Le texte protocolaire est à la disposition des agents. Chacun peut s'en faire une idée et y regarder les différents points plus en détail. Synthèse des mesures en faveur des agents :

Mesures générales concernant toutes les catégories d'agents, y compris équipement :

- Prime annuelle de 100€ pour tous les agents.

- Augmentation de 3,5 à 6 % environ de la part indemnitaire des salaires sur la durée du protocole pour les personnels à statut DGAC.

- Supplément indemnitaire homogène en cours de protocole pour tous les agents en cas de recettes supplémentaires du BACEA.

- Prime de restructuration de service (PRS), primes de redéploiement des compétences (PRC, spécifique DGAC) et priorité à la mutation en cas de mobilité suite à fermeture de services.

- Homogénéisation au taux le plus fort de la PCS dans le périmètre concerné.

Mesures spécifiques par corps :

- IESSA : réduction de 3 ans de la durée de carrière ; création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) augmentant sensiblement le nombre d'emplois HEA (40 fin 2015) ; SSI opérationnelle inscrite au statut ; services réorganisés au titre du protocole 2007 (PEQ et CDST) : DTI, pour Aix, Athis et CDG selon conclusion d'un GT local, et pour Marseille suite au GT SNA ; accès au HEB sur postes de direction.

- TSEEAC : 30 RTAC et 40 CTAC supplémentaires avec élargissement de l'accès à certaines fonctions ; CTAC pour les chefs CA, les assistants de subdivision et RTAC pour les contrôleurs d'aérodrome, inspecteurs d'opération, chefs de quart vigie trafic de CDG, filière enquête BEA.

- ICNA : élargissement des conditions d'accès au 4ème grade ; mandat d'étude pour les Icna voulant poursuivre au-delà de la limite d'age ; accès au HEB sur postes de direction. Le débat sur l'organisation du travail dans les organismes de contrôle a été repoussé à un GT spécifique sans obligation de résultat et dont le mandat a été cadré pour respecter le travail en équipe et le rythme de 1j / 2 en moyenne.

- IEEAC : création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) augmentant sensiblement le nombre de postes HEA ; accès au HEB sur postes de direction.

- Attachés : CIGEM avec GRAF HEA ; 82 emplois de conseillers dont 20 avec accès HEA.

- Adm B et C : possibilité de recrutements supplémentaires en cas de départs en retraite ou autres sous estimés ; repyramidages C vers B et B vers A programmés jusqu'en 2020 ; augmentation indemnitaire supérieure à certains corps techniques ; étude d'harmonisation des B formateurs/coordinateurs en langue anglaise avec leurs homologues contractuels.

- Ouvriers d'État : validation des essais d'avancement au 1er janvier de l'année ; réévaluation de la prime de technicité y compris pour l'ENAC. L'activité des garages automobiles sera maintenue dans des pôles régionaux pour les mécaniciens proches de la retraite.

- Personnels équipement : création de la NBI technique avec 15 points pour les TSDD et 20 points pour les ITPE ; part fixe de la prime de technicité ouvrière attribuée aux OPA ; étude d'un examen professionnel pour l'accès aux corps de la DGAC.

- Filière médico-sociale : rémunération indemnitaire du corps des attachés allouée aux CTSS et aux infirmières cat A et du corps des assistants aux assistantes de service social et aux infirmières cat B.

- Agents contractuels : Avec les avancées de la loi Sauvadet, ce protocole engage des futurs cadrages en termes de mobilité et de traitement maladie (étude de la subrogation).

- Action sociale : l'USAC-CGT a lutté seule pour la survie du Bataillet et obtenu l'étude d'une reprise par une collectivité territoriale. Les projets de réorganisation de l'action sociale locale ont été nettement assouplis.

Les syndicats ont jusqu'au 4 septembre pour décider de la signature du texte. Pour l'USAC-CGT, un processus démocratique interne précèdera la prise de décision. Les restructurations sont programmées, avec ou sans protocole. Celui-ci devra être majoritaire pour être appliqué.

L'USAC-CGT, premier syndicat de l'Aviation Civile, est membre de :

la cgt — ETF-ATM Committee — itf

Demande de bulletin d'adhésion

Nom/Prénom : .....

Corps : ..... Service : .....

Email : ..... Téléphone : .....

Adresse : .....

.....

Union Syndicale de l'Aviation Civile CGT

1, Rue Vincent Auriol
13617 Aix-en-Provence cedex

Tél. : +33.4.42.33.76.85
Fax : +33.4.42.33.76.94