

PROTOCOLE DGAC

Communiqué du Bureau National

(17.03.04)

Lors des réunions protocolaires F.O. a défendu l'ensemble des agents de la DGAC pour obtenir des garanties dans le cadre de la réorganisation future de la DGAC ainsi que des avancées équilibrées sur les plans statutaire, indemnitaire, retraites, action sociale, mobilité et recrutements.

Nous avons également demandé des engagements de la DGAC sur les transferts de l'AESA et le partenariat CENA/STNA avec des sociétés privées.

Certaines de nos revendications ont été prises en compte, d'autres non.

Après analyse le texte de protocole présenté accentue les déséquilibres entre les corps et parfois dans le corps lui-même entre les agents.

Quelques exemples :

- **RETRAITES** : Mis à part la mesure prévue pour les ICNA (augmentation de la valeur de l'ATC et sa durée) aucune mesure concrète n'est prévue pour les autres personnels, alors même que la loi sur les retraites va obliger les agents à travailler jusqu'à la limite d'âge. Cela veut dire que des IESEA, TSEEAC vont être obligés d'exercer jusqu'à 65 ans des fonctions opérationnelles liées à la sécurité en temps réel. (Supervision, Centrale Energie, Contrôle d'aérodrome, etc..) **La DGAC a refusé de s'engager sur une réflexion d'amélioration des retraites de tous les agents de la DGAC, alors que c'était pourtant un point fort demandé par les organisations syndicales confédérées** qui ont lutté contre la réduction des retraites en 2003.

- **SITES NON ATTRACTIFS** : Cette mesure est uniquement indemnitaire, la liste est incomplète et n'a jamais été négociée, **les montants sont différents d'un corps à l'autre : pourtant les personnels exercent sur le même site et ont les mêmes contraintes.**

- **ACTION SOCIALE** : De l'avis de F.O. les montants alloués sont insuffisants pour répondre au besoins d'une action sociale de qualité.

- **MOBILITE** : Les mesures inscrites dans le protocole pénalisent la quasi totalité des agents dans leur mobilité. **C'est la première fois qu'un recul social sur la mobilité est obtenu par la DGAC dans un accord social** validé par de nombreuses organisations syndicales.

Les IESEA, TSEEAC, Administratifs devront attendre au moins 5 ans sur leur première affectation pour prétendre à une prise en compte de leur candidature en CAP contre moins de 3 ans actuellement. **Cette mesure est injuste** car elle pénalise les plus jeunes qui ne choisissent pas leur première affectation et va générer des difficultés de gestion en CAP ainsi que des problèmes sociaux importants.

Les ICNA devront rester 1 an de plus pour augmenter le temps d'amortissement de la qualification de contrôle. (4 ans d'exercice de qualification PC ou 3 ans d'exercice de qualification Approche radar).

Si l'on ajoute à cette mesure des réductions d'AVE (prévues par l'Administration et déjà constatées) vers les services « attractifs » **cela va augmenter considérablement les files d'attente et limiter les choix des personnels.**

RECRUTEMENTS : Les recrutements sont encore trop faibles en particulier dans les corps IESEA (garantie d'avenir du corps) et TSEEAC (montée en puissance de nombreuses tâches confiées aux TSEEAC : VA de PG, tâches régaliennes, Reprise des terrains périphérisés, etc...).

Pour les IESEA cela compense tout juste les départs en retraite.

Pour les ICNA ils sont acceptables du fait de la capacité de formation à l'ENAC et des files d'attente.

Déséquilibre entre agents du même corps :

Si pour certains corps l'équilibre n'est pas trop modifié, en particulier pour les ICNA ou le régime indemnitaire a tendance à s'uniformiser entre les différentes listes (bémol :le fossé entre les DCC et les listes 3 se creuse), c'est loin d'être le cas pour les IEEAC, IESSA et TSEEAC.

- IEEAC et IESSA : Les fonctions de Chef de subdivision ou Assistant de subdivision au CESNAC sont toujours classées en dessous des listes 1 (CRNA, PO, PG, Nice) ce qui est injuste pour les agents de ce service.

La possibilité du choix pour les IEEAC de choisir entre les régimes RSI ou EVS évoquée au début des négociations a été refusée par la DGAC. (cette possibilité existe pour les autres corps).

- TSEEAC : Dans ce corps il y a eu des avancées très importantes pour 45 agents, plus faibles pour les autres et quasi nulles pour certains.

Les TSEEAC, détachés du corps des TSEEAC, dans l'emploi fonctionnel de RTAC (45 emplois) bénéficient d'avancées importantes sur le plan statutaire (116 point bruts/ 86 points nets entre un RTAC et un TSEEAC Classe exceptionnelle soit 430 euro)).

Ces mêmes RTAC bénéficient sur le plan indemnitaire à la fois de l'addition des diverses mesures spécifiques aux fonctions d'encadrement RTAC (Augmentation EVS (+ 70 euro) et prime de technicité niveau 5 (+80 euro)), des mesures de revalorisation de la deuxième qualification statutaire et de la NBI (Tous les RTAC sont titulaires de la deuxième qualification puisque c'est une condition pour être nommé dans cet emploi fonctionnel et ont plus de 35 ans) et parfois des mesures indemnitaires « services non attractifs » (DAC N, NE, ADP).

S'il est légitime que les TSEEAC soient inclus dans les fonctions d'encadrement comme tous les autres corps de la DGAC, le fossé se creuse de plus en plus entre les RTAC et les TSEEAC : 45 RTAC et 1550 TSEEAC.

A volume financier égal F.O. avait défendu l'augmentation (8% du corps) du nombre de Hors catégorie afin que plus de 150 TSEEAC puissent bénéficier d'une amélioration indiciaire.

La DGAC a semble-t-il voulu faire plaisir au syndicat autonome dont la revendication principale était l'augmentation indiciaire des RTAC.

Globalement pour les TSEEAC la reconnaissance des fonctions exercées sont très loin des aspirations des agents. Quelques exemples :

BRIA/BDP, CESNAC, Adjoints Chef de District,... : aucune mesure. Pourtant cela fait 4 protocoles que les BRIA attendent une revalorisation.

Vigie Annexe, BTIV : 38 euro sur 3 ans de revalorisation de l'ISH, alors même que les agents BTIV doivent poursuivre l'amélioration du SIV et que les agents VA voient leurs contraintes et charge de travail augmenter.

Seuls les 5 chefs BTIV vont pouvoir passer Hors Catégorie (+13 points nets) et les Adjoints ?

Les agents VA vont toucher une prime spécifique Roissy fin 2004 de 800 euro (les ICNA de Roissy vont percevoir 4800 euro). Les agents de la vigie annexe ont pendant la période de négociation exprimés leur mécontentement en cessant le travail.

Contrôleurs TSEEAC liste 5/6 : 140 euro d'ISQ sur 3 ans alors que les normes européennes arrivent et que certaines contraintes s'appliquent déjà à tous les contrôleurs (médical, maintien de l'autorisation d'exercer, anglais, stage complémentaire de formation initiale,) et qu'il était possible d'augmenter l'EVS ! (les contrôleurs listes 5/6 sont toujours au taux 3 de l'EVS !).

Seule une réflexion sera lancée après la publication des textes européens.

Agents des centrales énergie : La DGAC veut les remplacer par des Ouvriers d'Etat. En accompagnement de cette orientation, FO avait obtenu une facilitation pour l'accès au corps des IESSA par la voie professionnelle pour les plus jeunes et une prime (70 euro) pour les plus anciens qui souhaitaient légitimement rester dans le corps de TSEEAC. Cette prime a été retirée.

Assistants de classe : une légère augmentation du niveau de prime des assistants de classe C (+60 euro) sûrement pour donner bonne conscience à la DGAC et à d'autres, et aucune mesure d'augmentation du % des classes A et B.....

La réduction de mobilité prends tout son sens chez les TSEEAC, car outre le recul social des 5 ans et le fait que les emplois fonctionnels RTAC n'inciterons pas à la mobilité (un RTAC n'a aucun intérêt à revenir dans le corps des TSEEAC), les jeunes (ou moins jeunes) TSEEAC sont bloqués. **Cela promet de nombreuses difficultés dans la CAP de ce corps.**

AESA : Dans le texte protocolaire aucune garantie n'est donnée aux agents qui seraient volontaires pour accompagner l'AESA en Allemagne ni pour ceux qui veulent rester.

CENA/STNA : Même si quelques lignes ont été corrigées à la marge, le danger n'est pas écarté pour les personnels en particulier IEEAC et IESSA. F.O. avait lors des négociations dénoncé la méthode et l'absence de dialogue social.

Agents non titulaires : A la demande de F.O. un chapitre a été ajouté pour les personnels non titulaires. Là encore rien de précis et aucune garantie du niveau de rémunération.

FORMATEURS EN LANGUE: réflexion sur un régime indemnitaire : c'est largement insuffisant en comparaison des efforts et de la spécificité des fonctions de ces agents indispensables pour la formation des ICNA et TSEEAC qui exercent des fonctions de contrôle.

Le SNNA FO ne signera pas le protocole DGAC pour les principales raisons suivantes :

- l'équilibre entre les contre parties voulues par la DGAC et les demandes des personnels n'est pas atteint.
- Non prise en compte de l'étude d'un régime complémentaire de retraite pour tous les personnels.
- Réduction importante de la mobilité pour de nombreux corps.
- Aucune garantie sur l'avenir STNA/CENA (IEEAC, IESSA)
- Si la liste RTAC a été verrouillée dans le texte protocolaire, par contre aucune visibilité sur la liste des emplois fonctionnels ouverts aux IEEAC, IPC, IESSA, ICNA.
- Déséquilibre entre les avancées dans les corps et en particulier dans le corps des TSEEAC.
- Aucune amélioration sensible pour les non titulaires, et les formateurs en langue sont totalement mis à l'écart.