



Pour tout complément d'information, rendez vous sur le nouveau site des 3 syndicats FO de la DGAC :  
<http://www.fodgac.fr>

## Premier CT de la DSAC ... ... « paroles, paroles » ?

Le 1er CT DSAC s'est réuni le 2 février 2012 sous la présidence de Florence Rousse.

### I - Point sur le Règlement intérieur du Comité

Pas de vote sur le projet de règlement pour des raisons techniques (d'autant que le document transmis aux OS n'est qu'un règlement type Fonction Publique) ; le CT DGAC se réunit le 15/02 et adoptera son règlement intérieur, dont la DSAC envisage de s'inspirer. Il est donné acte aux OS d'un assouplissement du règlement type pour prolonger les pratiques observées des anciens CTP de la DGAC.

La directrice de la DSAC :

- propose de reconduire la pratique de la convocation des suppléants, sous réserve des dispositions arrêtées en CT DGAC ;
- valide la proposition des OS de ne pas alourdir l'organisation des séances en renonçant à faire sortir les suppléants et experts à l'occasion des votes à intervenir ;
- valide la proposition des OS d'un secrétaire-adjoint désigné à chaque séance par accord entre les OS (principe du secrétaire –adjoint « tournant » entre OS) ;
- adressera un projet de règlement intérieur aux OS en vue de son adoption lors du prochain CT.

### II - Point sur le budget 2012 de la DSAC.

Une diminution drastique du budget avait conduit toutes les OS au boycott de la première réunion du CT de la DSAC le 19 janvier dernier pour souligner la gravité de la situation. La directrice de la DSAC, tout en regrettant cette attitude, expose qu'elle n'envisage pas de ne pas obtenir le complément de 4 M€ promis par le SG et dit vouloir explorer d'autres pistes pour « trouver » le dernier million manquant dans les délais les plus brefs. Elle invite les directeurs de domaine et des DSAC-IR à engager la gestion sans restriction sur les missions et les formations tout en gardant une gestion rigoureuse.

*FO en prend acte mais insiste sur la nécessité de communiquer des directives en particuliers vers les DSAC-IR qui ont déjà pris des dispositions en matière de fonctionnement (missions et formations) exigeant des économies de 30 % dans certains services.*

Les OS prennent acte de la volonté de la DSAC de repartir sur des bases plus saines et cadrées lors des futurs budgets triennaux dans le cadre de la LOLF. Il est en effet inacceptable d'observer des incertitudes budgétaires récurrentes, année après année, qui ne sont pas de

nature à entretenir un climat de confiance à l'égard des personnels qui peuvent en venir à douter de l'existence même de la DSAC.

### **III - Licence de surveillance**

Le dispositif licence de surveillance, élaboré dans le cadre d'un groupe de travail administration/OS, dont chacun souligne la qualité de la prestation rendue, constitue un bon compromis. Présenté par le directeur de la DSAC-N, pilote du GT, il est articulé sur :

- un arrêté ;
- une instruction ;
- des conditions particulières qui sont (ou seront) intégrées aux manuels de contrôle technique.

Tout ce qui sera décrit dans les MCT en déclinaison des dispositions des textes relatifs à la licence sera présenté au CT de la DSAC.

La mise en œuvre du dispositif, qui s'appuie dans sa phase transitoire sur le principe du « droit du grand-père », est prévue au 1<sup>er</sup> mai 2012.

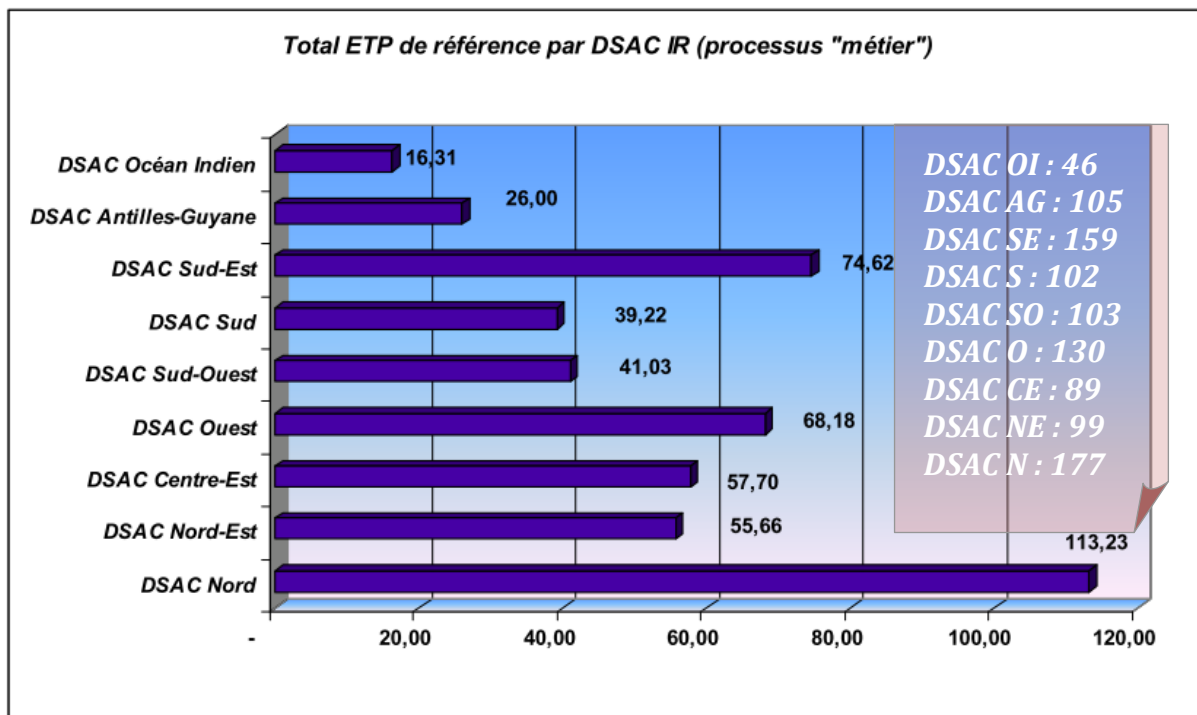
La question de l'environnement mentionné à l'article 1 de l'arrêté en tant que mission de surveillance impartie à la DSAC n'a pas manqué d'être soulevée par FO comme lors de chaque séance du GT. Le périmètre d'action et la politique de surveillance ne sont pas encore clairement définis (pas de MCT pour ce domaine). Il est convenu de l'introduire dans l'annexe de l'arrêté avec une mention « rédaction réservée » afin de ne pas oublier d'en finaliser la réflexion.

Le texte a été voté par l'ensemble des OS. La licence sera attribuée aux personnels exerçant des actes de surveillance le 01/05/2012 ; la « loi du grand-père » s'appliquera à l'ensemble des agents concernés.

*FO restera vigilant sur le plan de formation (qui ramène au débat précédent sur le budget) qui doit découler de la mise en œuvre de la licence afin de permettre aux agents de maintenir leurs qualifications, avec une importance à accorder à la formation à la langue anglaise. FO a également demandé que lors de la transition les agents soient individuellement et clairement informés de leur positionnement dans le nouveau système licence et suffisamment tôt pour que d'éventuelles mesures de correction ou de repositionnement puissent être prises le cas échéant.*

### **IV - Point sur la démarche qualité - Méthode d'évaluation des ETP de référence**

Après une présentation de l'avancement de la démarche la directrice confirme son objectif de voir aboutir la certification de la DSAC pour juin 2012. Si on peut approuver sur le fond la démarche d'amélioration des processus de surveillance à travers la certification qualité, on ne peut qu'être inquiets des dérives d'interprétation des résultats d'un outil (baptisé de l'acronyme MADERE), présenté en séance par le directeur de la DSAC-NE, visant à estimer les « ETP de référence des métiers de la surveillance ». Pour obtenir ces chiffres (graphe ci-dessous) chaque action de surveillance a été quantifiée en tantièmes d'ETP, les actions ont été additionnées pour donner une valeur ETP de référence dans chaque DSAC-IR.



*Dans le post-it sont mentionnés, tous corps et tous métiers confondus (support, encadrement, etc...), le nombre d'agents présents dans chaque DSAC-IR en octobre 2011. Même si les chiffres du graphe ne prennent en compte que les ETP consacrés à la surveillance, la différence nous paraît un peu trop grande pour faire preuve de réalisme !*

La lecture brute des chiffres présentés peut faire redouter une diminution drastique des effectifs puisque les projections des ETP de référence « calculés » à travers ce modèle tendent vers une cible autour de 1100 ETP contre 1300 actuellement.

La directrice de la DSAC a expliqué que ces chiffres ne devaient pas être interprétés de la sorte, que l'objectif de l'outil MADERE n'aurait d'autres finalités que des appréciations de comparaison entre structures pour permettre de faire évoluer les méthodes de travail (tenir compte des particularités locales : notamment la taille des DSAC, l'éloignement des délégations du siège, les contraintes techniques diverses, etc.) et qu'ils ne prennent pas en compte le management. Pour autant une lecture orientée des résultats bruts pourrait servir à justifier une compression forte des effectifs. La directrice a souligné que les valeurs des ETP de référence, à ce stade fixées par les directeurs des domaines en relation avec les DSAC-IR, doivent être révisées le cas échéant lors des revues locales de processus pour faire remonter l'information au niveau central.

**FO demande à la directrice de la DSAC de bien vouloir présenter un avertissement spécial sur les objectifs de l'outil développé, de vérifier l'adéquation avec la réalité de terrain, afin de garantir à l'ensemble des personnels que cet outil n'est pas destiné à définir à lui seul les ETP futurs de la DSAC dans une simple acception « ressources humaines ».**  
**FO enjoint chaque agent dans chaque service, chaque CT local à vérifier du bien-fondé des chiffres avancés dans son service et des méthodes retenues pour les calculs.**

## **V - Information sur les évolutions réglementaires européennes prévues en 2012**

L'année 2012 sera particulièrement dense dans la mesure où l'AESA met en place des audits de standardisation et des audits de certification en lançant des appels d'offres auxquels

répondent les Etats membres (donc la DSAC pour la France) et/ou des « entités qualifiées », selon les strictes dispositions de cahiers des charges structurés selon les normes administratives européennes. A noter une certaine difficulté de la DSAC rencontrée pour « recruter » des auditeurs AESA.

Parallèlement la DSAC recherche un aménagement et un étalement d'application des règles européennes qui se mettent en place et qui ne sont pas toujours faciles d'application.

## **VI - Questions diverses :**

Traitées en fin de séance en moins de ¾ d'heure ! Chacun appréciera !

### **Devenir des Garage des DSAC**

La réponse donnée est un formidable coup de pied en touche avec une information sur la tenue d'une prochaine réunion « Fonction Support » dans laquelle, il serait précisé qu'une décision validée et écrite pourrait être prise.

***Nous vous laissons apprécier cette réponse à sa juste valeur.***

### **Récupération à l'issue des missions.**

Une demande unanime des OS d'harmonisation vers le haut pour une juste compensation des contraintes de pénibilité induite par des missions n'a pas été inscrite à l'ordre du jour et a donc été reléguée en fin de séance au titre des questions diverses.

La directrice refuse de créer un GT spécifique sur cette question, au prétexte qu'un dispositif de récupération présente un coût en termes d'ETP (on voit donc bien un lien avec l'outil MADERE évoqué supra !).

***La Directrice semble avoir une réelle difficulté sur ce sujet et ne semble pas juger indispensable d'appliquer les textes en matières de durée légale du travail ni de prendre du repos après de longues journées de déplacement ou d'audits !!. Nous avons déjà eu une longue discussion lors du CTP de juin 2011 et une concertation devait avoir lieu avant fin 2011 ! Il a été à nouveau convenu d'une réunion sur ce point particulier le 20 mars prochain.***

### **Horaires variables**

La question a été posée suite à une démarche locale en DSAC-SO. La directrice est opposée au principe des horaires variables et elle renvoie les OS au CT DGAC. On peut s'interroger légitimement sur la marge d'autonomie d'organisation d'un service à compétence nationale si chaque décision d'organisation interne au sein de ce service doit passer par le pré-filtre de la DGAC !

### **Délégation Basse et Haute Normandie (Le Havre)**

La délégation est en manque d'effectif chronique. De plus après le départ du délégué en septembre 2011, l'adjoint assure un intérim (en plus de sa charge habituelle de travail) pour la 3<sup>ème</sup> fois avant un départ en retraite annoncé.

**FO a souligné que l'urgence de la situation ne pouvait pas être détachée des résultats d'une réflexion sur l'organisation type des délégations et la reconnaissance des fonctions d'adjoint au délégué, réflexion promise par la DSAC pour fin juin 2011 lors du CTP de la DSAC du 21 juin 2011.**

La directrice a catégoriquement refusé de lier ces dossiers, tout en affirmant rechercher des candidats pour le poste de délégué au Havre.

**En conclusion, si on observe que la DSAC pour ce premier CT fait preuve d'une certaine capacité à écouter les questions soulevées en séance par les organisations syndicales, force est de constater l'absence de réponse à des questions qui concernent le quotidien des agents et leur avenir à court terme.**

**Les préoccupations et les interrogations des personnels relayées et portées par les organisations syndicales sont trop souvent renvoyées vers d'autres instances de la DGAC, laissant supposer une absence de vision d'un avenir de la DSAC (restriction du périmètre d'activité, réduction de services ???) ne serait-ce qu'à moyen terme et un rejet de vouloir s'intéresser directement à la vie des personnels qui font fonctionner ce jeune service à compétence nationale.**

**Le Comité Technique est ici une instance où certes on Cause Toujours mais pour autant, au delà des paroles, les agents attendent des réponses et des actions concrètes à leurs revendications légitimes.**

