

→ Rationalisation (et privatisation) des services publics : tendre vers un ensemble vide...

L'Édito du BN

Syndicalisation et développement

La position commune et la loi qui l'a accompagnée en 2008 en matière de représentativité attisent la concurrence syndicale.

Nous notons cependant que d'autres organisations, notamment autonomes, nous rejoignent.

Ce fut le cas :

- dans la police nationale où l'ex-UNSA-Police a rejoint FO;
- dans le transport aérien où le SNPNC (Hôtesse et stewards) a fait de même;
- dans l'Éducation nationale avec le passage du SNETAA, premier syndicat de professeurs de lycées professionnels.

Et d'autres sont en cours.

Ces mouvements sont ainsi possibles parce que FO est une organisation qui respecte, dans le fédéralisme, l'indépendance et la liberté de chaque syndicat.

Ce qui implique aussi, dans le respect des statuts confédéraux, la liberté individuelle de ses adhérents.

→ **Des services de l'État partout en déliquescence, et la DSNA bientôt sur le podium. Objectif annoncé : baisse des coûts, au détriment de la qualité de service.**

A l'occasion du premier conseil des ministres de 2011, le chef de l'État et son gouvernement ont présenté leur bilan de la rationalisation des services déconcentrés de l'État imposée dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Avec la « carte judiciaire », la « carte militaire », la « carte sanitaire », la fermeture de classes ou d'établissements scolaires, la réforme de l'administration territoriale de l'État, et d'autres réformes de mutualisations, de fusions ou de suppressions, l'organisation des compétences de l'État est désormais incohérente et hétérogène d'un département à l'autre.

Ainsi morcelée, l'action territoriale de l'État pour chaque politique publique se retrouve fragilisée, voire impossible. C'est la cohésion de l'État et son unité qui se trouvent compromises par les transferts de prérogatives qui font du préfet de Région l'unique organe exécutif.

Cette réforme, bâtie sans concertation, pas même parlementaire, est aussi synonyme de suppressions de services, de compétences, de technicités, de moyens, d'effectifs et du service public de proximité.

Des conséquences mesurables

Les préfets de département sont devenus des « sous préfets de région », gestionnaires d'une administration peau de chagrin qui voit se réduire ses effectifs des deux tiers entre 2009 et 2013 dans chaque département. Avec cette réforme dogmatique et comptable, le gouvernement a engagé

le retrait départemental des services de l'État. Il anticipe ainsi l'application de sa réforme des collectivités territoriales dont la mise en œuvre parachèvera la fin du Département.

FO s'oppose à cette mise en œuvre contraire aux principes républicains et dangereuse pour les personnels comme pour les usagers du service public. **Pour eux, les conséquences sont déjà mesurables, par exemple lorsque quelques flocons de neige tombent sur les routes ou les aéroports...**

Les suppressions massives d'emplois et de services publics se paient désormais instantanément, par tous les citoyens et au prix fort.

La DSNA dans la même logique purement comptable

A la DSNA, c'est le bal de la fermeture de la moitié des Approches et de l'arrêt du contrôle d'aérodromes déclassés en terrains AFIS, qui s'annonce... (voir page suivante).



La France vampirisée par le libéralisme triomphant

→ *Stratégie DSNA dans les basses couches: « On ferme! »*

Cette politique ou « stratégie » des basses couches a fait l'objet de quelques lignes dans les différentes versions du projet de protocole finalisé par la DGAC en juillet 2010. Ces écrits ont toujours dressé un tableau très succinct des intentions de la DGAC sans jamais rentrer dans le détail dans le but de ne pas faire apparaître au grand jour les réelles intentions de notre administration et des syndicats signataires qui, nous le rappelons, ont négocié ce protocole dans une optique de fusion des services au sein du FABEC et ont toujours à l'esprit cette envie irrépressible de gagner plus en sacrifiant plus...les autres !!

Reprises d'approches - Réorganisation des services techniques - Mutualisation des services

Nous ne reviendrons pas aujourd'hui sur ces trois volets de la politique DGAC qui ont été largement expliqués et dont plus personne ne peut ignorer les conséquences en matière de destruction d'emplois et de perte de service public pour les usagers.

Précisons simplement que FO a toujours fait une analyse objective des conséquences d'une politique de fusion et des mesures protocolaires associées. Nous avons systématiquement été décriés par les signataires du protocole (de fait, tous pro-fusion) et, à chaque dénonciation des dangers de cette politique, taxés de délire et d'affabulation.

Cependant, les pertes d'emplois, externalisations, fermetures de service et autres problèmes sociaux sont déjà identifiés et listés dès le rapport sur l'étude de faisabilité du FABEC publié l'été 2008 et étroitement associés à la démarche fusionnelle ! Nous rappelons que ce document que chacun peut consulter a été rédigé par les prestataires NA des pays du FABEC et non pas par FO !

Ces mesures destructrices et les autres problèmes (fragilisation des statuts, perte de mobilité ...) engendrés par une fusion sont également listés dans le rapport Savary publié en septembre 2010. ***En fait de délire, FO a simplement eu l'honnêteté d'extraire et de relayer l'information vers les personnels.***

Fermeture d'organismes-Externalisation- Reclassement AFIS

Ce sont des mesures qui ont toujours été catégoriquement démenties par chacune des directions de la DGAC et par le Directeur Général lui-même. Aujourd'hui un autre pan du voile se lève et le DSNA annonce officiellement en CTP DSNA qu'une

réflexion est en cours afin de déterminer s'il est nécessaire de continuer à rendre le service du contrôle en l'état et sur l'ensemble des aérodromes !!!

Lors de sa tournée de promotion protocolaire, le DG avait lui-même dit qu'il était nécessaire de porter une attention particulière aux aérodromes ! Il s'était même insurgé suite à une remarque de FO qui dénonçait la volonté de « mise au format allemand » de la DSNA en répondant qu'il souhaitait maintenir l'ensemble de notre tissu aéroportuaire, la richesse de notre patrimoine et être un vecteur du développement économique de nos régions !

(Pour mémoire, le « format allemand » c'est une DFS avec 4 CCR et 16 TWR. Une trentaine de TWR ont été externalisées (Tower Company et Austro-Control) les autres sont passées AFIS ou ont été supprimées).

Nous remercions le DSNA d'avoir précisé publiquement ce en quoi consiste « l'attention particulière portée aux aérodromes » !!!

Les analyse de FO : cohérentes et, hélas, avérées!

FO n'a pas été surpris par ce discours car il a toujours été clair que la perte d'organismes de contrôle est une conséquence directe des négociations protocolaires.

Comment fermer 15 approches, armer les TWR sans avoir la ressource TSEEAC pour ce faire alors même que de nombreux organismes sont en sous-effectif ?

Encore une fois, FO avait fait la bonne analyse de la situation et avait diffusé l'information adéquate vers les personnels en dénonçant les dangers de la politique menée par la DGAC et les OS promoteurs du protocole 2010 et du FABEC fusionnel.

FO s'est opposé à cette politique destructrice, par la dénonciation du protocole . C'est une étape nécessaire qui permettra de mettre un frein à cette politique en forçant la DGAC à renégocier.

Il est de plus en plus clair que les buts poursuivis par les signataires du protocole ne sont absolument pas la défense de la DSNA ni celle de la DGAC et de ses personnels. Nous évoquons aujourd'hui les aspects DSNA mais n'oublions pas que les dangers et les incertitudes qui pèsent sur la DSAC sont exactement les mêmes !!!

→ Le projet « Perspective RH 2013 » du MEDDTL: Sur les traces de France Télécom... Bientôt, la DGAC?

Les agents du ministère subissent, depuis une décennie et à un rythme de plus en plus insoutenable, des réorganisations perpétuelles faites d'injonctions contradictoires, de changements systématiques d'orientations et stratégies, de destruction des compétences pourtant nécessaires à l'exercice du Service public.

Alors que les besoins exprimés par les citoyens sont de plus en plus prégnants, la réduction des moyens et la désorganisation mises en place avec la RGPP ont des conséquences de plus en plus graves (comme le traitement des épisodes neigeux), voire dramatiques (comme les inondations). Aujourd'hui, le ministère va encore plus loin dans la politique du pire pour les agents !

En effet, sous le vocable de « Perspective RH 2013 », le ministère entend faire subir à plus de 10 300 agents mobilité géographique et requalifications de postes induisant une baisse des rémunérations. En réponse à l'indignation des représentants du personnel, la DRH du ministère indique « se battre » pour que soit publié un décret permettant le maintien -qui ne peut être que temporaire- des rémunérations des agents subissant des restructurations. Pourtant, ce plan n'est que la partie émergée de l'iceberg contre lequel le ministère se précipite à marche forcée malgré les alertes lancées par FO.

Restructuration façon... poupées russes

En effet, les restructurations annoncées ou à venir sont complétées par d'autres restructurations locales sensées permettre de parer à la diminution drastique des effectifs : par exemple, les Directions Départementales des Territoires à peine constituées le 1er janvier 2010 sont déjà en réorganisation... Cette logique poussée à l'extrême entraîne des comportements psychologiquement pathologiques.

Cette situation rappelle celle de France Telecom avec un véritable « harcèlement managérial » comme l'a défini l'inspection du travail où « sont victimes les fonctionnaires, mis sur la touche, incités à changer de métier ou à quitter l'entreprise ».

Une comparaison édifiante

> Le ministère n'a pas hésité, en juin 2010 au moment de la manifestation des ingénieurs des TPE, à utiliser dans la presse l'expression « ceux qui sont restés à quai » (à rapprocher du « combien je suis obligé d'en laisser au bord de la route » du directeur adjoint de France Télécom à propos des réorganisations lancées par cette société au leitmotiv de « vite, vite, vite »).

> Les réorganisations vides de sens et continues (dans certaines DDT les agents déménagent tous les ans depuis 2007), personne n'est capable d'ex-

pliquer les raisons des réorganisations, ni l'avenir des Services.

> Définition des métiers « en extinction », les agents étant invités à se « repositionner ».

> Passage d'un « volontariat un peu mou à quelque chose de plus systématique » (dixit le directeur exécutif RH de France Telecom) ;

Au MEDDTL, l'utilisation future de la loi mobilité va dans le même sens avec la réorientation professionnelle.

> Institution d'une « prime de mobilité » valable aussi bien à France Telecom qu'au MEDDTL.

> La formation de l'encadrement à « la mise en mouvement » à France Telecom (au MEDDTL il s'agit de « l'accompagnement du changement ») : il faut signaler que ce sont les mêmes consultants qui sont intervenus à France Telecom qui interviennent auprès des Directeurs Départementaux.

> Des entretiens professionnels, moment « privilégié » où on parle mobilité....

-Des fiches de postes de plus en plus contraignantes définissant la durée du poste, le montant de son régime indemnitaire, **la volonté d'éviter le plus possible les passages en CAP, seul endroit où l'agent peut être défendu.**

> Des initiatives de publication de postes « susceptibles d'être vacants », contre l'avis de l'agent, comme élément de pression.

> **Des « outils de contrôles multiples et excessifs » à France Telecom, plus de 500 indicateurs au MEDDTL.**

> Des objectifs multiples et trop ambitieux, des tentatives de pression psychologique, comme demander à un agent d'aller présenter les résultats des cinq dernières années de travail devant un comité de direction pour vérifier si ce travail est « digne d'un cadre ».

> Des managers au cœur du processus de réduction d'effectifs à France Telecom, tout comme au MEDDTL.

> L'encadrement a des doutes quant à sa perte d'autonomie, quant à son propre avenir à France Telecom et au MEDDTL... il suffit pour s'en convaincre de lire les courriers produits par les directeurs départementaux, ou les résultats des enquêtes "Acteurs publics" ou des "Échos".

Au final, le processus en cours, notamment avec le plan « Perspective RH 2013 » du MEDDTL, c'est :

→ Un service public totalement inefficace,

→ Une économie négligeable pour l'État, des surcoûts importants pour les citoyens, et bien sur hélas,

→ Des drames humains qui se multiplient....

→ CHS DGAC: Lancement d'un GT sur les risques psycho-sociaux

Lors du CHS du 4 janvier dernier, les points suivants ont été traités :

Suivi des points abordés lors des précédents CHS

Défibrillateurs : une information sur la nouvelle signalétique liée aux défibrillateurs a été présentée. Tous les sites équipés doivent matérialiser, à l'entrée de leurs locaux et aux abords du défibrillateur, la présence par la signalétique réglementaire. Les établissements désirant s'équiper de nouveaux défibrillateurs le feront sur leur propre budget.

Secourisme : la législation a évolué en matière de formation SST notamment au niveau du recyclage qui passe à 6h tous les deux ans. Dans le cas où un agent aurait manqué son recyclage des deux ans, il n'a plus l'obligation de recommencer toute la formation ; seul un recyclage normal est obligatoire.

Rayonnements électromagnétiques dans les SNA : la mesure du rayonnement électromagnétique par l'APAVE du site d'Orly montre des valeurs relevées 73 fois inférieures à la norme en vigueur. Néanmoins, des informations sur les niveaux d'émissions électromagnétiques des matériels installés par nos services seront demandées à la DT!

Expositions aux produits dangereux : la mise en place des fiches d'expositions aux produits dangereux s'effectue progressivement. Les agents concernés doivent en faire la demande auprès de leur RH gestionnaire.

Exercices d'évacuation incendie : deux exercices d'évacuation incendie sur des sites opérationnels ont été réalisés : le premier dans une approche (Lille), le second au CRNA Est. Le bon déroulement de ces exercices démontre qu'il est tout à fait possible de les effectuer dans tous nos locaux soumis à cette obligation.

Evaluation des risques professionnels : les documents d'évaluation des risques professionnels sont pratiquement terminés et validés pour les services de la DGAC.

TMS : les services médicaux et les conseillers hygiène et sécurité ont reçu au second semestre la formation sur les TMS. Le didacticiel sera mis en œuvre auprès des agents début 2011. Une information des personnels sera mise en place localement par les services médicaux et particulièrement lors des visites de préventions.

Création d'un GT de réflexions sur les risques psychosociaux

Le but est d'établir un plan d'action global pour la DGAC pour un meilleur bien-être au travail. Un mandat est proposé par O. CHANSOU.

Suite à plusieurs événements survenus au sein des services, FO a demandé et obtenu que le rôle de l'encadrement dans la gestion des RPS soit inscrit dans le mandat.

Ce GT dépendant du CHS devra traduire au niveau de la DGAC les préoccupations naturelles des agents et permettre de bâtir un plan global pour la DGAC en y intégrant le suivi post maladie. Les initiatives locales devront se conformer au cadre national qui servira de base à l'évaluation et à l'intégration de ce risque dans le document unique des services. Il devra s'inspirer des initiatives déjà réalisées et des travaux actuellement en cours à la DGAFP.

Le fil conducteur sera : comment bien vivre au travail en responsabilisant la hiérarchie ?

Le calendrier retenu est le suivant : phase d'appropriation de la problématique et l'élaboration d'un cahier des charges finalisé pour juin 2011, passation du marché à l'été 2011, début de l'évaluation à la rentrée

2011.

La composition de ce GT sera pluridisciplinaire. Il comptera le service social, le service médical, les représentants de l'administration et des personnels du CHS DGAC et des experts de SDP2.

Informations

La refonte du décret N°82-453 régissant l'hygiène et la sécurité dans la Fonction publique d'Etat et sa circulaire d'application devraient être disponibles d'ici le printemps. Cette réforme verra les CHS transformés en CHSCT en intégrant les conditions de travail. La composition, la durée des mandats et le fonctionnement seront également modifiés. A la DGAC deux CHSCT sont obligatoires : celui de l'administration centrale et celui du nouvel établissement ENAC ; les autres seront facultatifs.

La DGAC n'entend pas modifier la cartographie actuelle mais en profitera pour améliorer le fonctionnement actuel.

La DSAC-CE et le SNA-CE seront très prochainement pourvus d'un nouveau conseiller hygiène et sécurité.

La présentation du réseau hygiène et sécurité fait apparaître une grande disparité dans la couverture locale en ACOMO.

FO a demandé que conformément à la loi de modernisation sociale de juillet 2010, une réflexion soit menée sur la revalorisation des ces fonctions.

Contacts :

-D. THOMAS (SNPACM-FO) tel : 05.57.92.81.16,

-M. LENOIR (SNNA-FO) tel : 06.23.75.03.38

Une grande partie de l'ordre du jour de cette réunion était en lien direct avec les questions diverses posées par FO lors des précédents CHS. On ne peut que se féliciter que l'administration centrale prenne enfin en compte l'ensemble de ces revendications. Certaines, sont relativement anciennes, et à l'époque, les représentants FO étaient brocardés! Comme quoi, la détermination paie...

→ *Attaques contre la garantie d'emploi des fonctionnaires*

Christian Jacob, ancien ministre de la Fonction publique, a estimé dans un entretien à la Presse qu'«**il fallait réfléchir à la pertinence de l'embauche à vie des fonctionnaires**».

Au-delà d'une volonté, à peine déguisée, d'exacerber les différences entre les secteurs public et privé, Christian Jacob, patron de l'UMP à l'Assemblée nationale, n'a visiblement rien retenu de son passage dans ce ministère.

Il n'a visiblement pas compris le pourquoi des fondamentaux du Statut des fonctionnaires.

Il a oublié que **la Fonction publique de carrière et la garantie d'emploi servent avant tout le service public aux citoyens.**

Elles permettent une fonction publique neutre, au service du pays et non d'un pouvoir

politique en place, avec une égalité de traitement des usagers.

Notre statut est une garantie républicaine.

La proposition de M. Jacob de « contrats d'objectifs sur cinq à dix ans » va à l'encontre de ces principes.

La précarité dans la Fonction publique ne se résoudra ni en transformant les fonctionnaires en CDI, ni en instaurant des contrats de 5 à 10 ans mais en répondant aux besoins du public.

Pour FO cela passe par :

- la création des corps et des postes de fonctionnaires nécessaires à nos missions
- la pérennisation des emplois, notamment en ouvrant largement la titularisation de ceux qui le souhaitent.

→ *Début de privatisation: La SNCF suit la voie du Royaume-Uni! Le groupe Vinci heureux concessionnaire de la ligne LGV Tours-Bordeaux va encaisser les redevances...*

Le groupe Vinci a obtenu la concession de la ligne à grande vitesse Tours- Bordeaux (LGV SEA, Ligne à grande vitesse Sud Europe Atlantique) pour une durée de 50 ans dans le cadre d'un partenariat public-privé (PPP), habilement glissé dans le « Grenelle de l'Environnement ».

C'est une première pour la France, qui imite le Royaume-Uni malgré des résultats déplorables, notamment en matière de sécurité.

En vertu de ce contrat de concession avec Réseau ferré de France (RFF), Vinci encaissera des péages pendant un demi-siècle.

Ce nouveau virage vers la privatisation dirige les chemins de fer français vers la situation d'avant 1937, date à laquelle les réseaux de chemins de fer, tous déficitaires, furent nationalisés et la SNCF constituée. Moderne!

*Vous souhaitez agir sur les choix et les orientations de la DGAC?
REJOIGNEZ LE SNNA/FO!*

Nom:

Prénom:

Date et lieu de naissance:

Corps/Grade:

Affectation:

Email:

Tel professionnel:

Fax professionnel:

Adresse personnelle (Optionnel):

Tel:

Fax:

Email:

A _____, le

Signature

A renvoyer par fax au 0557928487 ou par courrier: SNNA-FO, DSAC/SO, BP70116, 33704 Mérignac Cedex

→ OBJECTIFS DE PERFORMANCE des services ATM de l'U.E.



Le "Comité Ciel unique, SSC" (où siègent les Directeurs DGAC européens) vient de valider le 3 décembre, le texte des "Objectifs de performance des Services de la navigation aérienne de l'Union Européenne".

Déjà évoqué dans ces colonnes, dans les comptes-rendus des travaux du Comité ATM/ETF, ce nouvel opus expose des objectifs ne sont par atteignables. Pour mémoires lors de la consultation des Etats, la France a été la seule à remettre en cause ces critères de la Commission Européenne. Les autres Etats, qui se situent en-dessous du niveau de performance actuel de la DSNA, sont loin de pouvoir atteindre les objectifs demandés à court ou moyen terme, mais ont peu réagi. Après avoir obtenu une révision des objectifs au niveau des coûts, la France a finalement validé (pour des raisons politiques.....) l'ensemble des objectifs de performance de la CE.

Il faut savoir également que ces objectifs seront déclinés dans le plan de performance du FABEC et dans le plan à 5 ans de la DSNA en cours de rédaction. De quoi s'agit-il ?

Des objectifs déraisonnables

Les "objectifs larges de performance européens" voulus par la CE s'appuient sur la PRB (Performance Review Body), émanation de la PRC d'Eurocontrol, mais sous statut CE. Ils vont conditionner le "rendement" des personnels de la DSNA dès l'an prochain, avec une accélération vers 2014.

-Environnement: amélioration de 0,75 % de l'efficacité des vols en route en 2014.

-Capacité : 0,5 minutes délai par vol en 2014

-Coûts : 53,92 €/SU en 2014, cela équivaut à une réduction annuelle de 3.5 % (Pour mémoire 65,10 en 2010, et 59,97 en 2011)

L'objectif de capacité n'a pas été changé depuis la

première proposition et a été placé à 0.5 minutes par vol. **Ces objectifs restent irréalistes, comme nous l'avions déjà évalué lors des précédentes réunions du comité ATM/ETF.**

Le rôle de la DSAC

Maintenant, les autorités de sécurité nationales (DSAC) des 27 états de l'UE vont commencer à préparer leurs plans de performance nationaux. Ce processus doit être finalisé avant le 30/6/2011.

Ensuite, **ces plans de performance nationaux seront soumis à la Commission européenne pour évaluer la cohérence avec les objectifs européens.**

On notera que dans l'article 4 du texte (sur notre site internet www.snafo.com), il est prévu que **"la CE décidera de réviser les objectifs si, avant le commencement de la période de référence, elle a la preuve substantielle que les données initiales, les hypothèses et/ou les raisonnements utilisés pour mettre en place les objectifs larges de performance de l'UE, ne sont plus valides."**

Le comité ATM/ETF doit analyser les conséquences sociales possibles de la mise en œuvre de ces objectifs. **La seule voie possible pour amender les objectifs européens passe par la modification des plans de performance nationaux** (les Etats ne pouvant pas atteindre les améliorations demandées, le plan de performance européen serait revu.) Le délai restant est court pour tenter de faire évoluer le texte et réaliser des modifications de ces objectifs européens.

En France, FO va donc concentrer ses efforts sur la mise en place du processus au niveau national, et va rencontrer la DSAC, les décideurs nationaux et européens.

Au niveau européen, FO, au sein du Comité ETF/ATM apportera son concours et analysera et toutes les possibilités pour agir solidairement, avec les autres syndicats ETF du FABEC sous la forme plus appropriée.

SOMMAIRE

- Services de l'Etat en déliquescence (p1)
- Stratégie DSNA dans les basses couches: « On ferme ! » (p 2)
- Le projet «Perspective RH 2013» du MEDDTL: Sur les traces de France Télécom... Bientôt, la DGAC? (p 3)
- Comité Hygiène et Sécurité: Lancement d'un GT sur les risques psycho-sociaux... (p 4)
- Attaques contre la garantie d'emploi des fonctionnaires et Privatisation de la SNCF (p 5)
- Objectifs de performance ATM de l'U.E. (p 6)

