



Montpellier le 7/01/2005

## **COMPTE RENDU DE LA CPO DU 6 JANVIER 2005**

**Etaient présents pour le SNPACM/FO :** BARTHES Bernard (Sefa/Castelnaudary), DUPRAT Jean-Laurent (Dac/Sud-Ouest), GAUBERT Pierre (Sefa/Montpellier), KOENIG Didier (Dac/Ouest), LELAIT Michel (Enac), MAROUBY Thierry (STNA/Toulouse), NOBLOT Jean-Michel (CRNA Est)

### **1- Approbation du procès-verbal de la réunion du 26 septembre 2003**

Le PV de la séance du 26 septembre 2003 est approuvé.

### **2 - Suites données à la CPO du 02 juillet 2004 :**

#### **Reclassement des ouvriers informaticiens recrutés en groupe V :**

Mesure qui prévoyait le passage des groupes V en VI :

Les trente et une personnes concernées ont passé un essai groupe VI. Trente ont réussi à l'essai, l'agent qui a échoué devrait pouvoir le repasser en 2005.

Mesure qui prévoyait le passage des groupes VI en VII avec reprise d'ancienneté de groupe V :

Pour les avancements 2004 un seul agent a passé un essai sur les six qui étaient concernés.

Pour 2005, vingt-huit agents sont concernés par cette mesure.

**FO** a rappelé que la note de reclassement n° 03-0531 du 26/05/2003 prévoit que les agents recrutés groupe V et qui ont accédé au groupe VI en 2003 pourront passer un groupe VII à compter du 01/01/2005. Nous avons demandé que toutes les personnes concernées apparaissent sur les tableaux d'avancement 2005.

L'administration a du mal à mettre en œuvre cette mesure qui a été demandée et obtenue par FO lors du GT Informatique. Les représentants FO dans les commissions d'avancement veilleront à ce qu'elle soit appliquée.

#### **Dossier amiante :**

Pour les personnels retraités :

Une procédure a été adoptée pour délivrer des attestations à ceux qui ont été exposés à l'amiante. 640 personnes ont été contactées. Les dossiers sont en cours d'étude et 34 attestations ont été délivrées.

Pour les personnels en activité :

Suite à une demande des organisations syndicales chaque agent remplira un questionnaire qui sera complété lors de la visite médicale annuelle et qui permettra de délivrer des fiches d'exposition qui seront archivées dans le dossier médical de l'agent.

La METEO s'est engagée à appliquer des mesures identiques.

Suite à une étude l'administration confirme que les ouvriers de la DGAC et de la METEO ne peuvent pas bénéficier des mesures permettant un départ anticipé à la retraite car ils n'exercent pas des fonctions correspondant à ces dispositions.

### **Intégration des 2% dans le calcul de la retraite :**

Suite à l'entrevue qu'avait demandée notre organisation syndicale sur ce sujet (voir compte rendu du 03/11/2004), l'administration a fait un courrier au fond de pension pour revoir le mode de calcul qui permettrait d'intégrer le complément de salaire dans le calcul de la retraite. A ce jour le fond de pension n'a pas répondu au SRH.

**FO** a mis en demeure l'administration de trouver une solution rapide à ce problème, mesure qui devait être appliquée depuis 07/2001. L'administration s'est engagée à rencontrer rapidement le fond de pension pour permettre l'application de cette mesure.

### **Point sur les groupes de travail :**

#### **Evolution familles aéronautiques :**

L'administration centrale a rédigé une circulaire qui crée la famille de Technicien Avionique et qui prévoit l'intégration dans cette famille des électriciens avions, des radios électriciens et des spécialistes simulateurs. Cette note prévoit la mise en place de formations et de mesures transitoires de reclassement.

### **3 - Point sur les effectifs:**

Pour METEO France :

Le cadre de fonction de Meteo-France en 2005 est de 217 budgétaires (234 en 2002), le réel est de 207 au 12/2004.

En 2004 dix sept promotions ont eu lieu à la METEO dont 3 HCB, 7 HCA et 2 HCCOM.

Le contrat d'objectifs prévoit la suppression de 15 postes d'ouvriers (3 en 2005, 3 en 2006, 4 en 2007 et 5 en 2008)

**FO** a déploré cette baisse d'effectifs et a demandé d'envisager que des embauches soient faites dans les nouvelles professions.

A la DGAC :

- Au 31/12/2004 le cadre de fonction est de 893 emplois budgétaires pour 868 emplois en fonctions.

- Pour 2004 25 recrutements étaient prévus pour remplacer les départs à la retraite plus 11 recrutements supplémentaires au titre des départs inopinés. 30 recrutements ont été réalisés sur les 41 autorisés.

- Le protocole prévoit pour 2005 31 recrutements pour compenser les départs à la retraite et le remplacement des départs inopinés. 9 créations d'emplois sont prévues, ce qui portera le budgétaire à 902.

Sur les 90 primes de chef d'équipe qui sont attribuées aux divers établissements 75 sont affectées.

**FO** a rappelé :

- que malgré les engagements de l'administration l'effectif réel n'augmentait pas.

- qu'il est nécessaire d'augmenter l'effectif budgétaire en 2006 pour tenir les engagements protocolaires et permettre des embauches d'ouvriers suite à des départs de TSEEAC (électrotech, informatique, logistique, etc)

L'administration confirme qu'il y aura des créations d'emplois pour 2006.

### **4 - Rénovation de la nomenclature ouvrière :**

#### **Groupe de Travail Emballeur Conditionneur**

Ce groupe de travail devait mener une réflexion sur l'évolution de la famille emballeur conditionneur qui permettrait de faire déboucher cette famille sur la HCA.

Le groupe de travail n'a pas identifié de compétences qui permettraient la création d'un groupe HCA dans cette famille. Par contre il pense que cette évolution est possible en permettant à cette famille un débouché vers la famille magasinier. Une nouvelle réunion doit se tenir pour proposer des solutions qui permettraient de mettre en œuvre cette mesure.

#### **Groupe de Travail Famille Electrotechnicien :**

Ce groupe de travail devait proposer la création d'une option courant faible dans la famille électrotechnicien.

Aucun accord n'a pu être trouvé entre les organisations syndicales et l'administration sur ce sujet. Les électrotechniciens vont être amenés à tenir de nouvelles fonctions en particulier dans les centrales électriques des CRNA. Ces nouvelles fonctions pourraient entraîner d'autres évolutions nécessaires dans cette famille.

L'administration a décidé de stopper pour le moment les travaux de ce GT.

## **7 – Point sur les mesures Protocolaires :**

### **Mesure reflet à la METEO:**

Le représentant METEO confirme que les mesures DGAC pour les ouvriers seront appliquées à la METEO.

Les personnels concernés toucheront la prime de contrainte de service comme prévu dans le protocole DGAC.

Par contre le nombre de hors catégorie ne sera pas augmenté car la baisse des effectifs entraînera une augmentation du pourcentage.

### **Nouvelle Circulaire Chef d'équipe :**

Une nouvelle circulaire fixant les dispositions applicables aux chefs d'équipe de la DGAC et de METEO a été validée. Principales modifications :

#### **Concernant les conditions de nomination :**

- Diffusion d'un ave au niveau de l'établissement ouvrier.
- justifier de 5 ans d'ancienneté
- encadrement de 2 personnes
- l'agent retenu est nommé stagiaire pendant 1 an et bénéficie du bordereau de salaire spécifique.
- la nomination est soumise à l'avis de la commission d'avancement
- formation d'adaptation obligatoire conditionnant la nomination ou non de chef d'équipe.

#### **Concernant les mutations et affectations :**

Un chef d'équipe muté à sa demande à l'intérieur de son établissement ou dans un autre établissement sur un poste non primé perd sa qualité de chef d'équipe.

En revanche, lors d'une mutation liée aux nécessités de service, si une affectation sur un poste de chef d'équipe est impossible, l'intéressé qui, à la date de sa mutation, a exercé pendant 5 années consécutives ou non, les fonctions de chef d'équipe, garde le bénéfice du bordereau spécifique sans limitation de durée (demande de FO).

Il doit être nommé en priorité sur le premier poste de chef d'équipe disponible dans sa famille professionnelle. Cette nomination ne peut pas donner lieu à une mutation géographique hors du département. Si l'ouvrier refuse la nomination, il perd sa qualité de chef d'équipe

#### **Concernant les remplacements temporaires :**

**FO a demandé** et obtenu que soit rajoutée dans la circulaire la proposition suivante :

Suite à une demande du Chef d'Etablissement les ouvriers assurant le remplacement temporaire d'un chef d'équipe pour une période supérieure à cinq jours, bénéficient de la prime de faisant fonction.

Suite aux propositions de **FO** cette circulaire permettra :

- l'attribution des primes de Chefs d'équipes avec plus de transparence.
- Que certains agents bénéficient de la prime de faisant fonction.

## **Réflexion en vue de créer une Famille Logistique :**

Ce groupe de travail est demandé depuis plusieurs années par notre organisation. Nous pensons qu'un certain nombre de postes tenus par des TSEEAC pourraient l'être par des ouvriers. Nous avons à plusieurs reprises demandé la création d'une famille logistique pour permettre l'ouverture d'aves sur ce type de fonctions.

FO est satisfait de la création de ce groupe de travail mais au vu du mandat nous craignons qu'à vouloir résoudre plusieurs problèmes avec cette famille (en particulier reclassement ouvriers hors familles) elle ne soit qu'une famille fourre-tout.

### **Groupe de Travail Relatif aux Modes de Recrutement des Ouvriers et au Rôle des Pôles de Compétence :**

Ce groupe de travail doit :

- formuler des propositions afin d'améliorer le processus de recrutement pour raccourcir les délais d'embauche.
- Formuler des propositions afin d'améliorer l'organisation des pôles de compétence et d'unifier leur mode de fonctionnement.

Une première réunion doit se tenir avec les signataires du protocole fin janvier.

### **Décret permettant aux ouvriers d'Etat d'accéder au corps des IESSA par le concours interne :**

Les ouvriers qui auront au moins quatre années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année à la DGAC ou à METEO pourront passer le concours interne d'IESSA.

Une partie de l'ancienneté d'ouvrier est reprise :

- pour les groupes V, VI et VII à raison de trois-huitième de leur durée excédant dix ans.
- pour les groupes hors catégories à raison de trois-huitième de leur durée excédant sept ans

### **8 – Création d'un Groupe de Travail sur la Maintenance Aéronautique:**

Un groupe de travail « Maintenance Aéronautique » est créé au sein du SEFA pour mener une réflexion sur l'évolution des métiers liés à la maintenance aéronautique.

Cette réflexion portera :

Modifications des fiches professionnelles

Cursus de formations

Redéfinir la participation aux tâches annexes

Conséquences du règlement européen sur les carrières des agents et sur les postes à responsabilités.

Une nouvelle fois FO a demandé qu'il soit clairement affiché que ces travaux ont pour but de permettre au plus grand nombre des agents de bénéficier d'une licence par conversion. Si tel n'était pas le but de ces travaux nous n'y participerions plus.

### **10- Questions diverses :**

#### **Conséquences pour les ouvriers d'Etat du projet « Evolution DGAC » :**

L'administration confirme une nouvelle fois que pour l'instant les établissements ouvriers ne seront pas modifiés.

Le Directeur Général devrait charger M DESSARP (DTE) d'une étude sur l'évolution du pourtour géographique des CHSCT au vu de la réorganisation.

Le rapport qui a été demandé à des inspecteurs des Ponts sur l'avenir du SSBAIF n'est toujours pas paru. Après la parution de ce rapport la situation des ouvriers DGAC au SSBAIF sera étudiée. Si des agents se sentent lésés suite à leurs affectations dans la nouvelle organisation (affectation SNA ou DAC), ils peuvent faire un recours auprès de la Mission Médiation à l'IGACEM.

#### **Nouveau décret retraite :**

Une réunion d'informations devrait se tenir début 2005 pour informer les organisations syndicales du nouveau décret des pensions des ouvriers de l'Etat.

**Prime de Contrainte de Service:**

Mesure qui prend effet à partir de 01/2005. L'administration a demandé aux divers services de transmettre la liste des personnels concernés. Aucune date n'a pu nous être fournie quant à la mise en application sur la fiche de paie.

**Intégration des ouvriers OPA qui travaillent à la DGAC:**

L'administration annonce que cette mesure sera réalisée en rajoutant dans le budget DGAC des postes d'ouvriers d'OPA.

**FO** a dénoncé l'application de cette mesure protocolaire qui ne correspond pas à la demande faite par les organisations syndicales. Par contre nous avons obtenu un accord de principe pour qu'un établissement ouvrier puisse sur ces effectifs intégrer des ouvriers OPA suite à un essai professionnel.

Vos Représentants FO