



# Protocole 2010-2011

## Première réunion du GT social.

Simple réunion de cadrage du GT dit « GT social », qui a eu lieu début mars. Il fallait alors s'entendre sur la méthode, les thèmes et le calendrier.

Finalement, le calendrier sera proposé par l'administration, la méthode sera celle des GT traditionnels, avec un fonctionnement « en réseau ».

Quant aux thèmes proposés durant cette première réunion, ils ont été les suivants :

### GR Retraite complémentaire

La CFDT a souligné son engagement sur ce dossier et sa volonté d'une amélioration de l'existant (la Retraite complémentaire Fonction publique obtenue par la CFDT en 2003) vers un équivalent de l'ATC ICNA pour tous.

### GT Mutuelle-prévoyance

La CFDT demande clairement à la DGAC de donner les moyens à chaque agent de la DGAC d'adhérer à cette Mutuelle prévoyance, en écartant de prime abord les difficultés juridiques liées à un abondement systématique de la solution proposée par la MNAM.

### Action Sociale

La DGAC voudrait rationaliser l'utilisation des fonds associatifs (30% des 10 millions d'euros), et conformément aux conclusions du dernier séminaire action sociale, élargir l'assiette des bénéficiaires. La CFDT est prête à en discuter.

### Santé / Social

La CFDT a rappelé son souhait d'une coordination réaffirmée entre services sociaux et médicaux, qui passe sans doute par des moyens concrets donnés aux équipes en charge de ces sujets, du temps et des effectifs.

## FOCUS

*Pour mémoire, les grandes orientations du SPAC CFDT débattues lors du congrès de mai 2008 et retenues pour les années 2010 - 2011 sont les suivantes :*

- *Attachement aux valeurs historiques de la fonction publique : les personnels seront nommés après concours, l'emploi des personnels est permanent, l'agent est titularisé à un grade de la hiérarchie.*
- *Volonté de voir les statuts évoluer vers davantage d'équité entre les personnels (même primes et emplois fonctionnels à fonctions équivalentes) tout en permettant une meilleure évolution possible des carrières de tous les agents de la DGAC au sein de chaque corps dans un premier temps, pour évoluer dans un second temps vers un corps unique comprenant des filières métiers, les passages entre filières devant être possibles.*
- *Refus de la recherche du profit pour la structure, volonté de voir conservés les critères de sécurité et de caractère public de la structure comme des éléments essentiels.*
- *Soutien, dans le cadre du travail au sein d'ETF, du concept de COOP Model*
- *Exigence que la Fonction publique constitue le cadre statutaire des personnels de la DGAC, y compris dans le FAB Européen.*
- *Intégration d'une part supérieure des primes dans le régime de base servant au calcul des retraites.*

La CFDT a par ailleurs demandé qu'une concertation approfondie s'engage pour permettre que les situations liées au harcèlement, au management anormal, aux ordres illégaux, aux abus de pouvoir, etc... puissent être identifiés, et que des solutions soient trouvées sans que les agents en danger en pâtissent. Les effets d'annonce ne peuvent suffire en la matière.

La CFDT a également souligné son souhait de voir pérennisés les emplois de vacataires de ce secteur.

Enfin il est clair que la CFDT sera vigilante quant à la mise en œuvre des mesures IFR aux personnels santé/social : un niveau indemnitaire global identique à celui de leurs collègues administratifs de grade équivalent est un objectif qui a été à de nombreuses reprises validé par l'administration, les résultats se font attendre.

### **Formation**

L'administration a ses sujets propres, liés à une formation des personnels « plus efficiente ».

La CFDT a pointé la nécessaire reconnaissance des efforts de formation (VAE, RAEP, Requalification des personnels)

### **Mobilité des compétences et passerelles entre métiers**

La CFDT a rappelé qu'elle entendait rester dans le cadre d'une mobilité choisie qui, si elle permettait à la DGAC de mieux « remplir les vides » devrait pouvoir compter sur des mesures d'accompagnement financier entre autres.

La CFDT a également rappelé que l'absence de mobilité ne signifiait pas absence de service rendu aux secteurs déficitaires, et que le télétravail, dont l'encadrement devrait alors être sans faille, pouvait constituer une piste de réponse.

### **Promotion**

La CFDT a souligné que ces aspects devaient pouvoir être abordés dans chacun des dossiers métiers, avec mandat pour le faire aux responsables de ces GT. Accord de l'administration.

### **Accompagnement du changement**

La CFDT a rappelé que ce changement ne devait pas faire l'objet de contrainte en matière d'affectation géographique ou fonctionnelle, mais d'incitations dont la nature restait à discuter.

### **Ethique et déontologie**

Le Secrétaire général a promis aux organisations syndicales un texte reprenant des éléments d'éthique généraux (relations dans le travail), des éléments liés aux métiers et aux passerelles DSNA/DSAC par exemple, ...

La CFDT a souligné que le dossier « **Temps de travail** » n'apparaissait pas dans ce GT social. Le Secrétaire général a confirmé le maintien d'un GT dédié à ces dossiers.

Il n'apparaît pourtant pas dans les dernières annonces de réunion...

### **Prochains GT Protocole 2010-2011 :**

7 avril : Promotion et formation professionnelle

13 avril : Statutaire / Indemnitaire

13 avril : ENAC / SEFA

15 avril : Action sociale / Mutuelle / Prévoyance

15 avril : Médico-social / Conditions de travail

19 avril : Groupe de réflexion « Retraites »

22 avril : Ethique et Déontologie