

Accès des TSEEAC à la catégorie A : c'est pas encore gagné !

Le GT2 est selon les modalités du protocole social 2016-2019 chargé de "faire des propositions de débouchés plus pérennes du corps des TSEEAC vers la catégorie A."

Un cadre assez flou

Ce GT s'est réuni à deux reprises avec les représentants de l'administration et les organisations syndicales (OS) représentatives de la DGAC, à l'exclusion du syndicat majoritaire chez les ICNA.

Le cadre reste encore assez flou, car les personnels concernés n'ont pas été clairement ciblés.

Un premier décompte de l'administration pour les TSEEAC travaillant sur des fonctions de catégorie A (chefs de subdivision, de division, chargés d'affaires, adjoints aux délégués territoriaux...) a été effectué. SDRH et SDP en dénombrent 103 en DSAC et 121 en DSNA, sans compter ceux qui exercent dans d'autres services.

Le protocole semble signaler que les modes d'accès actuels (examen professionnel, concours interne), ne sont pas assez pérennes (ou plutôt adaptés?). Mais ils ne sont pas pour autant remis en question...

L'univers des possibles

Les propositions se sont donc orientées vers les possibilités de création d'autres voies que celles existant pour l'accès des TSEEAC à un corps de catégorie A.

5 pistes d'accès ont été identifiées au cours des échanges entre organisations syndicales et administration :

Les points de vue divergent parfois, même si l'objectif global reste double : trouver une solution pour les personnels en poste (le "stock") et une solution pour les personnels qui accéderont à l'avenir à ces fonctions (le "flux").

Hypothèse 1 : La liste d'aptitude

Cette solution consiste à établir une liste d'agents promouvables sur proposition des services et par ordre de mérite, comme cela se pratique pour certains avancements de grade.

Etant donné que le nombre d'agents retenus sur cette liste sera sans doute très limité, la CFDT considère que cela ne peut constituer qu'une solution pour gérer l'avenir (le "flux") mais pas pour les personnels actuellement en poste (le "stock").

Hypothèse 2 : Création d'un 4ème grade à accès fonctionnel (GRAF)

Un GRAF est un grade supplémentaire, c'est-à-dire une grille de rémunération supérieure, dont l'accès est conditionné à l'exercice de fonctions spécifiques pendant un certain nombre d'années. Il est en vigueur dans le corps des attachés de l'administration et des IEEAC. Il permet de rétribuer par un déroulement de carrière amélioré celles et ceux de nos collègues qui assument durablement des fonctions supposant un niveau d'engagement et de responsabilité particulier.

L'administration souligne la double difficulté du principe du GRAF et de la revalorisation alors que le PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) vient à peine de produire ses effets.





Accès des TSEEAC à la catégorie A : c'est pas encore gagné !

Hypothèse 3 : création d'un nouveau corps de débouché en catégorie A

Même si cette solution a été pratiquée dans un certain nombre de ministères, l'administration n'est pas très enthousiaste, la tendance actuelle étant plutôt à la fusion de la multitude de corps qu'à la création de nouveaux.

La CFDT considère que la question essentielle n'est pas le corps de débouché (il en existe suffisamment) mais le nombre d'accès annuels à ce corps et le reclassement.

Hypothèse 4 : Un effort sur les volumes de CTAC et de CSTAC

Ce sont des emplois fonctionnels, et c'est un défaut. En effet, autant le Grade fonctionnel permet de conserver le bénéfice du grade toute sa carrière, autant l'emploi fonctionnel éteint ses effets indiciaries (et donc notamment sur la retraite) dès qu'on le quitte...

La CFDT souligne qu'il faudrait alors s'attacher à augmenter considérablement le nombre d'emplois fonctionnels effectivement accessibles aux TSEEAC pour donner une chance à tous d'accéder au cours de sa carrière.

Mais l'administration tient à souligner que le nombre d'emplois fonctionnels existant à la DGAC est déjà bien plus important qu'ailleurs...

Hypothèse 5 : un plan de requalification

Cette idée, incidemment proposée par la DGAFP -Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique-, ressemblerait à la piste 1, avec plus de volume, mais constituerait une solution à « un coup ». Une fois le plan de requalification achevé, la perspective d'accès au corps de débouché risquerait de s'éteindre.

Pour la CFDT ce plan de requalification pourrait constituer une solution intéressante (pour le « stock ») pour peu qu'y soit associée une solution basée sur l'hypothèse 1 (pour le « flux »).

La suite au prochain protocole...

On le voit la boîte à idées n'est pas vide, mais les écueils nombreux. Le GT devrait présenter son rapport avant l'été. Il restera à peser les solutions préconisées avant la négociation protocolaire, que le Directeur Général propose de démarrer à l'automne.

Il est donc peu probable que ce sujet débouche sur des solutions concrètes dans l'exercice du protocole actuel.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !

