

CT DGAC

COMITE TECHNIQUE DGAC DU 24 JUIN 2021

Plan égalité professionnelle

Un nouveau plan interministériel prévoit que dans chaque administration de nombreuses mesures soient mises en place pour réduire les inégalités femme-homme. Plusieurs axes de travail ont permis de définir des actions, qui seront progressivement déployées dans les services de la DGAC. Elles seront pilotées par SDP, la Sous-Direction des Personnels.

Des indicateurs par genre seront mis en place pour évaluer la mise en place de ces mesures. Le calendrier prévoit un étalement de leur mise en place de ces mesures de 2021 à 2023.

Bilan des Lignes Directrices de Gestion Mobilité

Depuis 2020, les campagnes de mobilité se font sans les organisations syndicales, le choix des candidats retenus ne se fait plus après leur avis. Cette régression sociale est imposée par la Loi de Transformation de la Fonction Publique qui supprime le dialogue social dans de nombreuses instances.

Après la première année des 2 campagnes de printemps et d'automne en 2020 mobilité sans les organisations syndicales, un bilan a été présenté par la DGAC et quelques modifications ont été apportées aux LDG initiales.

Pour	Abstention	Contre
UNSA (2) + SNCTA (2)	-	FO (2) + CGT (3) + CFDT (1)

FO a voté contre ce projet car la loi de Transformation de la Fonction Publique est une régression sociale, sans respect pour les représentants des personnels qui avaient été élus en 2018. Ainsi, les agents ne sont plus représentés lors des campagnes de mobilité et ne peuvent donc plus bénéficier des informations des représentants FO lors de chaque CAP/CCP de mobilité ou de CICAVE-O. De plus, curieusement, alors que seule l'administration participe aux travaux, ils réussissent l'exploit de ne plus tenir les délais prévus !

Mise en place de la prime de restructuration de service (PRS) pour l'aérodrome d'Etampes

Lors du CT DO du 12 mai, FO avait pu dire combien il était regrettable d'être arrivé à une situation telle que l'administration ait choisi de fermer le service du contrôle d'Etampes. Pour autant, dans la gestion de cette mobilité forcée, FO a souligné le travail fait pour trouver des solutions pour les agents concernés. La mise en place de la prime de restructuration de service vient compléter cet accompagnement.

Pour	Abstention	Contre
FO (2) + CFDT (1) + SNCTA (2) + CGT (3) + UNSA (2)	-	-

Création de l'astreinte Pôle Communication à la Direction Générale

Une astreinte de semaine est mise en place au cabinet du Directeur Général pour les aspects communication, qui demandent une forte réactivité, en dehors des horaires de bureaux habituels.

Pour	Abstention	Contre
FO (2) + CFDT (1) + CGT (3) + UNSA (2) + SNCTA (2)	-	-

Modernisation des Fonctions Support (MFS) : gestionnaires SDRH

Dans le cadre du projet MFS sur la filière RH, il est question de transférer les gestionnaires SDRH d'Athis à GCRH/GIRH de Farman. A ce jour, aucune présentation dédiée n'a été faite vers les organisations syndicales. C'est pourquoi FO vous demande de bien vouloir nous expliquer en quoi consiste ce transfert, son impact sur les services basés à Athis-Mons, sur les personnels, sur la gestion au quotidien des corps techniques dont SDRH a la gestion ainsi que l'agenda de cette réorganisation.

- ⇒ L'administration explique que ce projet est la suite du passage à la gestion intégrée vers GCRH des fonctions concernées. SDRH a expliqué que les agents font actuellement de la gestion collective et individuelle. Les agents volontaires pour rejoindre Farman pourront se repositionner sur la gestion intégrée (GIRH) et ceux qui voudront rester sur Athis pourront rester sur Farman, au SIR-N par exemple. Le détail de cette réorganisation SDRH sera présenté à la rentrée de septembre.

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

En vertu de l'article 2 du décret 2002-60, les fonctionnaires de catégories B et C, ainsi que les agents non titulaires de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, peuvent prétendre au versement de l'IHTS. Cette possibilité est adossée à la publication d'un arrêté du Ministère concerné. C'est d'ailleurs le cas au MTS. Dans un contexte de baisse des effectifs concernés, d'une augmentation de charge autorisant de moins en moins la récupération horaire, et au vu du gel excessivement prolongé du point d'indice de la Fonction Publique, nous demandons la rédaction et la publication d'un arrêté DGAC offrant cette possibilité aux personnels cités.

- ⇒ La DGAC n'est pas opposée à mener une instruction sur le sujet, mais la question se pose sur le volume des agents qui seraient concernés. Si des besoins étaient remontés dans différents services, SDP pourra alors mener des travaux pour construire des textes réglementaires qui permettraient de prendre en compte la surcharge de travail demandée à certains agents.

A cette botte en touche, FO va répondre par une enquête de terrain, à défaut de voir la DGAC s'intéresser à cette proposition à destination des personnels administratifs pourtant sérieusement sanctionnés par la politique actuelle de régression sociale (MFS, baisse des taux pro/pro, gel des recrutements, etc.).

Taux promus-promouvables 2021

FO a relancé le SG pour connaître les taux d'avancement 2021. Pour l'année 2021, La Secrétaire générale nous a confirmé que les taux actuels seront maintenus. **Pour 2022, le guichet unique a acté la baisse des taux pro-pro**, donc la baisse des avancements va se poursuivre ! reste à savoir la force du coup sur la tête, encore une fois asséné sur les agents de la Fonction Publique.

**Vos représentants FO: Laurent NOTEBAERT, Franck DUPONT, Eric LALLIS,
Vincent BACHELIER, Olivier RICHARD.**

