



# Réunion de concertation

## Promotions corps ministériels

*Du 30 mai 2018*

*Une réunion de concertation concernant les promotions des corps ministériels s'est tenue le mercredi 30 mai. Les Organisations Syndicales UNSA – CFDT – et CGT ont effectué un travail préparatoire en commun sur cette réunion. Vous trouverez en PJ la déclaration liminaire de l'intersyndicale UNSA-CFDT-CGT, et notamment son étonnement sur l'établissement et l'envoi de propositions d'un corps sans concertation locale. La Direction avait-elle des choses à cacher, ou ne voulait elle pas assumer une cogestion ?*

### **Réunion de concertation ou réunion d'information ?**

Cette réunion de concertation sur les promotions a plus ressemblé à une réunion d'information de la part de la Direction vers les Organisations Syndicales. En effet, aucune modification de proposition de classement par l'Administration n'a eu lieu, alors que l'intersyndicale a démontré des incohérences dans les propositions, de par la valeur de certains dossiers et parcours professionnels mal classés. Sur la liste d'aptitude à ITPE, l'administration a même reconnu que le dossier d'un agent proposé et très bien classé n'avait quasiment aucune chance de passer, et que dans le même temps, pour reprendre une expression présidentielle, un dossier moins bien classé était plus solide. Mais cela ne remettra absolument pas en cause le classement établi par l'administration, et adoubé par une OS bienveillante.

### **L'âge, une discrimination tentée par la Direction.**

Initialement proposés sur le tableau d'avancement à TSCDD par leur hiérarchie, deux agents ont été écartés de la liste initiale proposée par l'administration, au motif de leur « jeune » âge. L'intersyndicale a rappelé que ce critère discriminatoire n'avait pas lieu d'être, et que les critères d'appréciation étaient les parcours professionnels des agents et leurs compétences. Un long débat et

une opposition farouche de l'intersyndicale aura permis de faire inscrire les deux dossiers sur le tableau d'avancement, en queue de liste, malgré la grande qualité des deux dossiers. Nous dénonçons cette tentative de discrimination et ce mauvais message envoyé par la Direction aux agents de moins de 40 ans.

## **Une proposition sur la mauvaise spécialité d'un TSDD.**

Cette réunion de concertation aura permis de relever une anomalie par l'intersyndicale concernant la spécialité d'un TSDD. En effet, un TSPDD était proposé au tableau d'avancement à TSCDD sur la spécialité TG, alors qu'il est sur la filière EEI. La CAP aurait rejeté la proposition, l'agent a donc été proposé sur la liste EEI, avec très peu de chance d'être promu. Nous conseillons à l'agent de demander un changement de spécialité lors de la prochaine CAP, et l'an prochain, nous demanderons son intégration sur la liste TG, avec bien plus de chance d'obtenir la promotion. En effet, le très faible pourcentage d'agents spécialité EEI au sein du SNIA implique une possibilité très limitée d'obtenir une promotion dans le service lors de la répartition de celle-ci face aux DIR et leur nombre très important d'agents à spécialité EEI.

## **Une liste remontée sans concertation.**

Comme évoqué précédemment, une liste d'aptitude a été envoyée sans concertation locale. Sur le principe, nous dénonçons cette manière d'agir de la part de la Direction, et rejetons l'argument calendaire avancé par celle-ci. En effet, la concertation sur une liste où seules deux agents sont proposables et proposées peut très bien se faire en dehors du cadre de la réunion de concertation classique si le calendrier l'impose : échanges par mail, point évoqué lors du Comité Technique d'avril, visio-conférence... Les moyens techniques ne manquent pas, contrairement à la volonté de l'administration d'évoquer cette liste. Vous l'aurez sûrement deviné, le classement proposé par l'administration ne correspond pas aux qualités des dossiers, notamment à travers le parcours professionnel des deux agents mais il satisfait une OS. Etonnant non ?

## **Quel rôle des OS lors de cette réunion ?**

Leur rôle a été plus que restreint, comme évoqué précédemment. Sur une matinée, seulement deux agents ont pu être ajoutés sur le TA à TSCDD, un seul agent sur LA ITPE sur les deux écartés par rapport au dernier exercice et une correction de spécialité effectuée. Un bien maigre bilan alors que les propositions dans certains corps ne correspondent manifestement pas aux valeurs des dossiers des agents. Cela repose une nouvelle fois la question de la qualité du dialogue social dans le service. Alors que trois OS avaient préparé cette réunion, ont signalé des erreurs dans les propositions et ont fourni de nombreux éléments pour modifier certains classements, une OS est restée étrangement silencieuse, sauf pour évoquer quelques cas particuliers...

## **Harmonisation des Coefficients individuels ISS : enfin des règles de gestion...**

Cette réunion aura permis de constater qu'après plus de 5 ans de batailles avec la Direction, celle-ci a enfin annoncé certaines règles de gestion. A l'arrivée dans le service, un agent ne doit pas perdre d'argent (le CMI peut éventuellement baisser, si le coefficient de service permet de rattraper la perte), l'augmentation de 0.05 du CMI se fait par palier de 2 à 3 ans et lors d'un changement de grade ou de corps, les CMI sont modulés à la baisse, en valorisant toutefois la réussite à un concours ou examen professionnel par rapport à une promotion.

## **... Et un début de dialogue social !**

L'ensemble des situations des Dessinateurs, TSDD et ITPE ont pu être évoqués. Grâce au travail préparatoire minutieux effectué par nos 3 OS UNSA-CFDT-CGT, une dizaine d'agents ont eu leur CMI augmenté. 10 autres situations sont encore à l'étude, avec des échanges entre la Direction et les Chefs de Pôles ou de Départements. Nous garderons un œil attentif à la résolution de l'ensemble de celles-ci et ne manquerons pas signaler d'éventuelles anomalies lors de la réunion d'harmonisation générale qui se tiendra à l'automne au siège de la DGAC.

Toutefois, la situation des IDTPE n'a pas été évoquée, aucun tableau, moyenne ou information concernant cette catégorie d'agents. Les règles de gestion appliquées à ce groupe seraient différentes, les promotions seraient elles traitées différemment, l'administration aurait-elle des choses à cacher aux OS ? C'est une question qui n'aura sa réponse qu'à l'automne lors de la réunion d'harmonisation à la DGAC. En attendant, toutes les spéculations sont possibles !

## **En conclusion : face à une cogestion néfaste pour tous, un travail intersyndical privilégiant l'intérêt général**

**Ces réunions ont mis en avant, une fois de plus, la cogestion manifeste avec une OS, et le clientélisme assumé de celle-ci. Nous regrettons ces attitudes, qui au final sont à la fois néfastes pour les agents : le clientélisme a comme limite de ne s'appliquer qu'à un nombre réduit d'agents et de ne pas servir le plus grand nombre. Ces attitudes sont également pour l'image des Organisations Syndicales dans leur ensemble: les agents sont très sensibles aux dérives constatées, et cela génère une méfiance voire une défiance envers les OS.**

**A contrario, lorsque 3 OS travaillent ensemble, de façon objective, s'accordent d'une même voix face à l'administration, des principes peuvent évoluer, comme ce qui a été réalisé depuis plusieurs années pour la gestion des coefficients individuels d'ISS. Cette démarche a permis une augmentation significative de celui-ci pour un grand nombre d'agents, récompensant ainsi leur implication dans leurs missions au sein du SNIA.**