

Groupes disciplinaires DGA : la grande illusion ?

Deux événements viennent de rappeler les salariés à la dure réalité du statut du travailleur salarié au sein de la grande muette...

A **DGA-Ep**, ce 19 novembre, le directeur de site vient d'expliquer comment il allait royalement s'asseoir sur le résultat d'un groupe de travail pour le maintien de l'ensemble des bancs d'essais moteurs.

Il va passer un contrat de partenariat avec la société SAFRAN pour le maintien de certains bancs moteurs (la moitié du parc) et de facto, cette même société aura (sans le savoir) la charge financière du déménagement et rationalisation des anciens bancs moteurs.

A cela, il convient d'ajouter que la qualité des futurs essais sera de moindre niveau car nous devrions passer de bancs spécifiques à des bancs d'essais généralistes.

La DGA semble se contrefoutre de la qualité des essais qui permettent la qualification des moteurs d'avions et d'hélicoptères.

La seule motivation qui a conduit la DGA à diminuer le parc des bancs d'essais est l'aspect financier et le MCO des bancs.

Certes, il n'est pas interdit de se questionner sur le niveau financier de l'entretien des bancs d'essais, mais il est insultant pour les salariés de les faire travailler dans un groupe pluridisciplinaire pour une étude de coût (*qui prouve que l'entretien est à minima 5 fois plus faible que celui évoqué par l'administration*) et de royalement s'asseoir dessus.

Approximativement 4 mois de réunions passées par pertes et profits.

A moins que ce passage en force ne soit l'arbre qui cache la forêt sur l'évolution du centre.

A partir de ce lamentable exemple, nous sommes légitimés à nous interroger sur les intentions de la DGA par rapport au DEP de **DGA-Tt**.

Après 12 semaines de droit de retrait, la DGA ne change pas de discours pour l'avenir de ce département, mais patine de plus en plus pour expliquer et justifier le fondement de ce changement.

En clair, il y a actuellement 17 salariés permanents de la DGA, et la DGA propose de conserver 8 permanents dont 6 DGA et d'armer « *le reste en vacataires/non-permanents* » avec l'état-major des armées pour participation en ressources humaines.

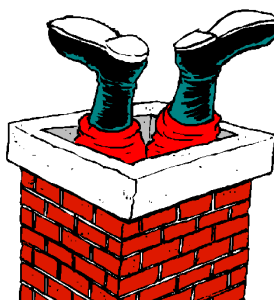
Pour valider ce projet, il va être mis en place un groupe de travail qui devra faire une étude de sécurité pour ce département par rapport au projet DGA.

Au regard de ce qui vient de se passer à **DGA-Ep**, il y a très fort à parier que, quel que soit le résultat de ce groupe de travail, le directeur de site va s'asseoir dessus et ne pas démordre du plan DGA.

Nous en sommes d'autant plus persuadés que ce nouveau format est aussi le résultat d'un règlement de compte entre la DGA et l'EMA suite à la non-venue de la STAT à Bourges. En clair, on ne discute pas un ordre du Délégué...

Tant pour le site de Saclay que pour celui de Bourges la bataille n'est pas perdue, mais l'actualité nous rappelle combien l'implication et la lucidité des salariés sont primordiales pour la « **conservation de notre mission** », pour le maintien de la DGA comme juge de paix régalién et pour « **l'amélioration de nos capacités d'essais et d'expertises** ».

A la DGA,
on marche aussi sur
la tête :



Retour sur le protocole d'accord PPCR des fonctionnaires: pourquoi la CGT n'a pas signé

A l'issue de la consultation des agents, les organisations CGT de la fonction publique ont décidé de ne pas signer le protocole d'accord PPCR.

Ci-dessous le communiqué commun :

A l'issue de la consultation des agents menée par les organisations de la CGT Fonction publique, celles-ci ont pris la décision de ne pas signer le protocole d'accord issu de la négociation portant sur les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agents de la Fonction publique.

CONTEXTE

Soulignons tout d'abord que la négociation s'est ouverte dans un contexte marqué par la politique d'austérité du gouvernement, caractérisée dans la Fonction publique par le gel de la valeur du point d'indice, les suppressions d'emplois, les réformes territoriale et hospitalière synonymes de coupes dans les budgets.

Tout en contestant radicalement cette politique, la CGT, assumant pleinement sa démarche revendicative liant propositions, négociations et luttes, s'est investie pleinement et activement dans les discussions sur PPCR.

LES AVANCEES CGT

La CGT, première organisation syndicale de la Fonction publique, a fortement œuvré avant et durant les négociations pour aboutir aux avancées contenues dans le protocole : il en va ainsi notamment des revalorisations de grille, des conversions d'une petite part des primes en points d'indice, du passage en catégorie A de la filière médicosociale, d'un plan d'actions visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes, des 3 grades au lieu de 4 dans la catégorie C, de la garantie de dérouler deux grades sur une carrière complète, de créer un droit à la mutation volontaire dans l'hospitalière, de l'engagement de revaloriser les carrières des agents de maîtrise.

Ces points positifs sont évidemment aussi le fruit des luttes des personnels.

CONSULTATION

Ces mesures ne sont pour autant pas suffisantes pour emporter la signature de la CGT.

A l'issue de la réunion de leurs organismes directeurs, les organisations CGT des trois versants de la Fonction publique ont décidé de s'adresser aux fonctionnaires et agents non-titulaires pour leur présenter les motivations de leur décision de ne pas signer le protocole.

Dans leur majorité, les réunions de consultation organisées par la CGT ont exprimé la volonté de ne pas signer ce protocole compte tenu de ses fortes insuffisances.

DES DECLARATIONS PROVOCATRICES

La première partie du protocole réaffirme de manière forte un certain nombre de principes fondamentaux quant au statut général des fonctionnaires et à la conception républicaine de la Fonction publique, mais l'écart n'en reste pas moins considérable entre cette réaffirmation et la politique concrète de ce gouvernement qui met la Fonction publique à la diète, poursuit les suppressions de postes, coupe dans les budgets, met à mal les missions publiques.

Les déclarations anti-fonctionnaires du ministre de l'Economie confirment qu'en la matière, les engagements gouvernementaux ne peuvent être pris pour argent comptant.

UN CALENDRIER INACCEPTABLE

Les principales mesures du protocole ne sont envisagées qu'à partir de 2017, certaines étant même programmées pour n'entrer en application qu'en 2018, 2019 ou 2020, engageant ainsi le prochain gouvernement dont l'orientation politique est pour le moins incertaine.

Après les attentats du 13 novembre, le 1^{er} ministre VALLS a salué publiquement l'engagement et le courage des personnels hospitaliers.

Quelques jours plus tard, il détruisait la fonction publique hospitalière en faisant adopter la loi « Touraine » sur la santé, loi synonyme de réductions de personnels, d'équipements et de finances dans les hôpitaux publics...



Dans la foulée, les élections régionales venaient entériner la réforme des régions, synonyme de destruction de la fonction publique territoriale...

Alors, qui peut encore croire que cet accord va servir à autre chose qu'à l'accompagnement de la casse généralisée des services publics ?

Le gouvernement aurait dû pleinement s'engager sur la mandature actuelle. Les agents ont déjà trop attendu et ce calendrier est donc parfaitement inacceptable ! Plusieurs engagements sont trop diffus et leur application n'est pas datée. Il en va ainsi par exemple de la revalorisation statutaire des agents de maîtrise, renvoyée à un futur groupe de travail dans des conditions non définies.

La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale (dans les versants territorial et hospitalier) pourrait conduire à un ralentissement des déroulements de carrière.

Cet allongement de carrière financerait de façon inacceptable une partie de la revalorisation des grilles.

UN CADRE INSUFFISANT

La garantie de dérouler au moins deux grades entièrement sur une carrière complète - qui, potentiellement, constitue une avancée importante - est articulée à la détermination par décret de ratios nationaux promus/promouvables selon des modalités qui demeurent inconnues.

La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point.

Des problèmes de reclassement apparaissent pour le passage des anciennes grilles aux nouvelles.

Des agents, notamment en fin de carrière, se trouveraient sur certaines périodes à un indice inférieur à celui qu'ils auraient eu avec les grilles actuelles.

Une clause de sauvegarde aurait dû être prévue pour de tels cas.

NE PAS ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS

La CGT refuse l'accompagnement statutaire des restructurations dans la Fonction publique, par la référence aux corps interministériels ou à de nouvelles fusions de corps sur le versant de l'Etat.

Plusieurs des accords précédemment signés n'ont pas été pleinement appliqués.

Il en va ainsi des accords sur la résorption de la précarité et sur la santé au travail.

Sur plusieurs points, le gouvernement actuel n'a pas œuvré à les faire respecter.

Cela pose clairement une question de confiance.

Ces raisons principales conduisent donc la CGT à ne pas signer le protocole PPCR.

En refusant de prendre en compte ces points durs que la CGT lui avait signalés de longue date, le gouvernement a pris, en toute connaissance de cause, la responsabilité que la principale organisation de la Fonction publique ne signe pas le document final.

Sur des bases nouvelles, la CGT demeure disponible pour une reprise des négociations sur les enjeux de PPCR.

L'URGENCE : REVALORISER LE POINT D'INDICE

La CGT dénonce le chantage du gouvernement qui se dit prêt aujourd'hui, faute d'un accord, à renoncer à toute mesure de revalorisation du point d'indice et des carrières.

La CGT réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire.

La CGT appelle les agents de la Fonction publique à agir massivement et unitairement pour porter leurs revendications en matière d'emplois, de missions, de salaires, de moyens budgétaires et de services publics de proximité.

JOYEUSES FÊTES À TOUS !



Etat d'urgence: Attention aux blocages !

A l'occasion de l'adoption de loi sur l'Etat d'Urgence, le gouvernement a modifié certaines dispositions de la loi qui datait de 1955.

Nous avons répertorié les mesures les plus susceptibles d'impacter notre activité militante :

Perquisitions à toute heure,

Assignation à résidence,

Règlementation de la circulation,

Fermeture de salles, de lieux de réunions,

Interdictions des réunions,

Dissolution d'association ou de groupement.

Très clairement, la loi permet d'interdire la majorité de nos actions pendant une telle période...



Suite aux attentats qui ont touchés notre pays en plein cœur, le Président de la République a décrété l'état d'urgence en laissant libre cours aux préfets de le mettre ou non en pratique.

La CGT réaffirme ses valeurs de paix et de fraternité dans son combat pour le progrès social, la démocratie, la liberté, la laïcité nécessaires au bien vivre ensemble.

Oui nous sommes favorables à un renforcement de la sécurité des citoyens.

Cependant il ne faut pas confondre des moyens et des effectifs de police et gendarmerie supplémentaires avec une restriction des libertés individuelles et collectives.

Ce n'est pas une quelconque modification de la constitution qui permettra de tarir les sources de financement et d'armement des terroristes.

La CGT exige l'arrêt de tout commerce d'armes.

La CGT refuse que les salariés et la population française, à travers des modifications de la constitution, soient placés de fait dans un état d'urgence permanent.

Certains préfets zélés se sont empressés de mettre en place l'état d'urgence dans leurs départements avec des restrictions allant jusqu'à l'interdiction de manifester et de se rassembler.

La CGT refuse que l'expression revendicative et le mouvement social soient muselés.

Plus que jamais elle appelle les salariés et les citoyens à refuser les reculs sociaux, à se mobiliser pour les salaires, l'emploi, la réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, la protection sociale, les libertés syndicales.

L'état d'urgence ne doit pas être l'occasion pour le gouvernement de faire passer des textes de loi néfastes pour les salariés sans que ceux-ci ne puissent s'y opposer par l'action sous quelle que forme que ce soit.

Après le temps du recueillement, les rendez-vous revendicatifs et mobilisations doivent se poursuivre en travaillant des modalités permettant d'assurer la protection des salariés.

Pas plus qu'il n'y a de trêve dans les attaques contre le monde du travail, il ne doit y avoir de trêve dans l'action syndicale pour le progrès social !

