



Déclaration liminaire CT-GSO du 4 mars 2016

Sommes-nous en train de vivre la fin de l'ère protocolaire ?

Alors que la DGAC souffre d'une évidente perte de vision stratégique, et donc de motivation des personnels qui ne comprennent pas où on veut les emmener, et pourquoi ;

Alors que les baisses d'effectifs aveugles et dogmatiques se poursuivent pour la 8^e année consécutive, touchant tous les services, tous les corps de la DGAC, amenant son lot de souffrance au travail et obérant la capacité de notre maison à remplir l'ensemble de ses missions, et au premier chef la régularité du transport aérien, alors même que toute défaillance sur ce point nous exposera bientôt à de lourdes pénalités financières de la part de l'Europe ;

Alors que dans le même temps et après d'énormes gains de productivité consentis, à tous les étages, le pouvoir d'achat des personnels stagne pour les plus chanceux, et recule pour tous les autres – les plus nombreux ;

Alors que la DSN est confrontée à une obsolescence effrayante de ses systèmes techniques, dont il sera particulièrement complexe de s'extraire, et ce qui mobilisera durablement les efforts de toute la filière technique ;

Alors qu'enfin depuis bien trop d'années, les relations sociales à la DGAC se déroulent dans un climat de défiance et de tension permanente, de préavis de grève en espoirs déçus et d'espoirs déçus en préavis de grève ;

N'était-il pas temps de conclure, Direction et personnels, un nouveau pacte social qui permette d'affronter ensemble le défi de la performance dans une DGAC modernisée, de remobiliser les énergies au travers d'une stratégie partagée et de la juste reconnaissance des efforts faits et à venir ?

Poser la question, c'est déjà y répondre...

A bien des égards, la situation que vit actuellement la DGAC est similaire à celle traversée à la fin des années '80. Rappelons que c'est l'invention de la logique protocolaire qui a alors permis de sortir de cette crise et d'accompagner sereinement 20 ans de croissance forte et quasi-ininterrompue du trafic aérien, tout en affichant les meilleures performances, notamment économiques, d'Europe.

Aujourd'hui, bien loin de s'inspirer de ce qui a pu marcher, et ô combien brillamment, notre Administration centrale préfère pratiquer un management d'un autre âge – et qui était d'ailleurs déjà complètement dépassé il y a 20 ans – expliquant gravement au gré d'un soliloque de 56 pages que les personnels doivent continuer à faire plus avec moins, serrer les dents, et filer droit.

Et bien non ! Nous sommes en 2016 ! « Employees first, customers second » : tel est le paradigme des entreprises qui réussissent aujourd'hui, partout dans le monde. Et si la DGAC veut réussir, elle aussi, il va bien falloir que quelqu'un comprenne à la Direction ce qui est désormais enseigné en première année de toutes les écoles de management, à savoir que la richesse d'une entreprise, ce sont ses employés, et que la productivité ce n'est pas quelque chose qu'on peut extorquer aux gens, mais qu'elle est directement liée à la satisfaction au travail, à la question du « sens ». Les premiers protocoles ne disaient d'ailleurs pas autre chose...

Cela fait-il si peur à nos managers coincés au siècle dernier, qu'ils se sentent obligés de dynamiter la logique protocolaire à l'aide d'une VO qui va de provocation en provocation ? Imaginent-ils qu'hors cadre protocolaire, il n'y aura plus aucune négociation, ou que celles-ci seront forcément moins coûteuses ou moins conflictuelles ? Pensent-ils réellement qu'il soit possible de bâtir un avenir durable à la DGAC sans l'adhésion des personnels ?

Rien de ceci n'est bien raisonnable : il y a urgence à se ressaisir ! Si le changement, ce n'est pas maintenant, nous allons tout droit vers une catastrophe industrielle ! Nous enjoignons donc à notre Direction de sauver la logique protocolaire, de jeter aux oubliettes cette VO dont rien de bon ne pourra sortir et de travailler sans agenda caché à un vrai accord gagnant/gagnant avec ses personnels, dans le respect de ceux-ci. Il n'y a pas d'alternative sensée à tout ceci.

A ces conditions, l'UNSA y prendra alors toute sa part.