

9 juillet 2014

Déclaration préalable de la CFDT

Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Vous connaissez l'attachement de la confédération CFDT, au plus haut niveau de son organisation, au dialogue social, à son impérieuse nécessité et utilité dans le respect des partenaires sociaux, de leur intelligence et de leur force de propositions.

Nous nous inscrivons totalement dans cette attitude et portons la revendication d'un dialogue social à la hauteur de nos engagements et de nos exigences.

Je ne vous cacherai pas nos doutes sur l'efficacité de ce dialogue au sein de nos ministères. Ils sont réels et appuyés sur des faits de dysfonctionnements répétés. Nous les relevons en terme de méthodes approximatives, de non maîtrise des sujets, de calendriers, de contenus des réunions comme des moyens mis à notre disposition (délais de consultation, documentations, études d'impacts, analyses utiles, recours à l'expertise) pour participer et enrichir les débats.

Bien entendu, la nature et les marges de manœuvre dont nous disposons font également partie du dispositif et de la qualité du dialogue au service des intérêts collectifs. Sans marge de manœuvre, le dialogue social perd de son sens le plus utile.

L'honnêteté et la rigueur commandent de revoir nos méthodes de dialogue pour sortir une bonne fois de l'occupation militante à des débats fastidieux et souvent peu utiles en terme de résultats. Il s'agit de dépasser les contraintes pour donner au dialogue tout son sens, son efficacité et tenter de bâtir des compromis.

Les transitions écologiques, énergétiques sont suffisamment importantes pour que nous traitions mieux nos propres transitions structurelles, de missions et d'emplois, de renforcement des connaissances et savoirs des personnels comme d'adaptation de leurs compétences au sein de parcours professionnels enrichissants.

Le dépassement des corporatismes les plus étroits est une impérieuse nécessité et les dispositions de la loi du 5 juillet 2010 y répondent pour peu qu'elle soit respectée et que nous nous mettions d'accord sur la nature et le contenu de ce dialogue, de la place des instances et de leur rôle. Trop souvent des documents sont publiés sans aucune concertation au mépris notamment de l'article 34 du décret 2011-184 du 15 Février 2011 et de la circulaire du 23 mars 2009.

Oui, nous sommes favorables à débattre et à compléter ce dialogue de nouvelles règles. Il doit être plus exigeant. Il demande d'autres pratiques et postures de part et d'autre de la table pour apporter des réponses utiles et compréhensibles des enjeux et mieux combattre les angoisses et les désarrois profonds des personnels quant à leur utilité, leur avenir professionnel.

En effet, abandonner ses missions, changer de métier voire changer d'employeur exigent des cadres de garanties collectives, des engagements, le respect de ces engagements et des réponses toujours plus adaptées à chacun des personnels concernés.

Pour ma part, je suis sorti déçu de nos échanges et de vos engagements à l'issue de notre court échange du 3 juillet 2014. Il nous semble qu'il y a un recul de votre part sur le chantier à ouvrir sur le dialogue social, ses contenus élaborés conjointement dans des cadres à mieux définir quant à son organisation, ses méthodes.

La DGAC et son protocole social constituent un exemple de ce que nous pourrions faire pour vitaliser le dialogue social et donner des perspectives pour les trois prochaines années sur l'ensemble des sujets qui nous préoccupent.