



Les représentants du personnel tiennent à dénoncer :

- **Le fait du prince qui consiste à imposer un candidat sans discussion préalable.**
- **L'arrogance et l'excès de confiance de l'administration lors du choix d'un agent parmi plusieurs dizaines.**

Rappel des faits : Le 24 mai 2016, l'administration et les organisations syndicales se sont rencontrées pour traiter de la campagne d'avancement des Adjointes et Assistants d'administration de l'aviation civile en poste à Météo France, au titre de l'année 2016. Les représentants des personnels avaient préalablement été conviés pour se concerter afin de présenter une liste d'agents à proposer, vers chacune des Commissions Administratives Paritaires compétentes pour chacun des corps et grades.

Durant cette séance, l'intersyndicale, à l'unanimité, s'est opposée au traitement de faveur de l'administration qui classe en numéro 1 sur la liste à proposer pour un changement de corps, un agent récemment éligible (au sens utile) au détriment de nombreux collègues. De plus, il s'agit d'un agent qui a déjà bénéficié d'un avancement de grade d'adjoint d'administration principal 1^{ère} classe au titre de 2015, sur proposition de l'administration et validée par la CAP nationale. Pour le contexte, au mieux 1 Agent est retenu au titre de l'avancement annuel au choix pour accès à la catégorie B parmi l'ensemble des adjoints d'administration en poste à Météo France. Notre vote ne constitue pas du tout une appréciation défavorable quant aux qualités professionnelles de l'agent en question, mais une dénonciation du passage en force de l'administration recalant ainsi le candidat initialement choisi pour cette année.

Pour rappel, les décisions d'avancement doivent respecter les textes de lois mais aussi des règles locales écrites, concertées et validées paritairement pour les corps communs administratifs de la DGAC. En effet, les circulaires d'application n° 12571 du 11 août 2008 et n° 13724 du 26 novembre 2008 fixent les critères d'avancement dont certains ont été imposés par le Ministère de la Fonction publique et d'autres ont été établis, suite à plusieurs réunions, entre le secrétariat général de la DGAC et les syndicats représentatifs.

Le cadre actuel applicable à tous, en vigueur dans nos maisons d'emplois qui tend à départager les candidats de façon plus équitable est peut-être perfectible, mais il a néanmoins le mérite d'exister en réponse à des situations qui tendent au favoritisme.

Notons que par ce dispositif l'administration octroie déjà du pouvoir à nos « managers » : comme la possibilité de non proposition, la priorité ou encore l'effet de « boost » du capital point critères.

Malgré tout, certains « plus gourmands » prétendent que l'organisation syndicale qui défendra un traitement équitable en tenant également compte de l'ancienneté ne sera pas populaire parce que les agents sont depuis longtemps convertis au mérite individuel !!!!

Dans la suite logique, l'administration nous fait le procès du manque d'objectivité ou de lucidité mais elle ne s'est pourtant pas privée de proposer sur le haut de sa liste un agent qui ne remplissait pas les critères en vigueur. Evidemment, nous nous sommes tous opposés à cet arbitrage. Clairement, il dérogeait au principe du classement en faveur d'autres collègues toujours non promus, et retenus par d'autres chefs de service depuis des années.

En somme, alors que les possibilités à l'avancement sont dérisoires par rapport au nombre d'agents promouvables, l'administration en profite pour favoriser des choix arbitraires.

Mais peut-être essaie-t-on de nous expliquer que la meilleure appréciation serait celle mesurée par le directeur le mieux « entendu » au sein d'une organisation collective, et de celui qui taperait le plus fort du poing sur la table ?