

TOUT DÉPEND DES EFFECTIFS

La question des conditions de travail est intimement liée à celle des effectifs. Chacun sait qu'être en sous-effectif complique la vie au quotidien (charge de travail, stages, congés...), mais surtout l'existence d'un sous-effectif chronique crée une fragilité, puisque nous ne sommes plus en capacité de répondre à la demande. **Bientôt, c'est toute notre organisation qui sera attaquée pour que le trafic passe.** C'est pourquoi l'UNSA-ICNA fait des recrutements sa priorité absolue !

Des années de déficit à résorber

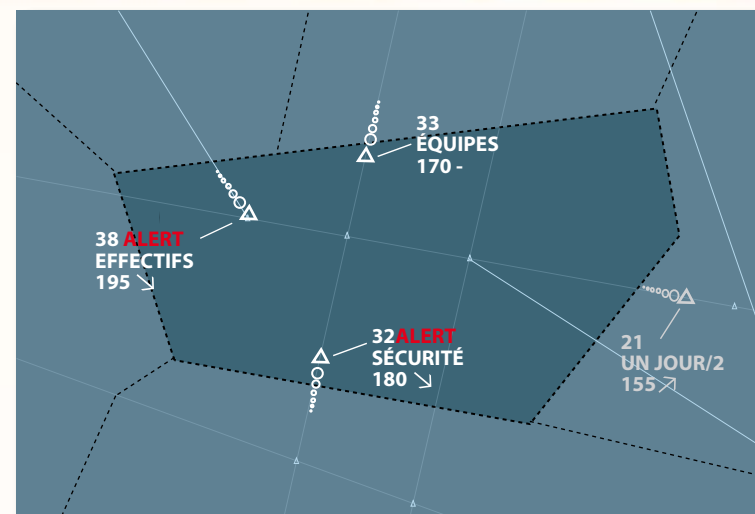
La tâche s'annonce ardue. Depuis plusieurs années, l'administration (avec l'appui de certains syndicats) recrute un nombre insuffisant d'ICNA, comptant exclusivement sur les reprises d'approches et l'augmentation de productivité des contrôleurs.

C'est au minimum 300 recrutements (nombre de départs non remplacés entre 2007 et 2013) qu'il faudrait pour revenir à la situation d'avant 2007, sans même

parler de la croissance à venir !

Préparer la croissance de demain

Il faut en moyenne 5 ans entre le recrutement d'un ICNA et sa qualification PC. Le trafic (certains centres connaissent une croissance de plus de 8% depuis le début 2011), lui, n'attendra pas ! **Nous devons nous préparer dès aujourd'hui à la reprise du trafic.** On ne passera pas 30% d'avions en plus avec 20% d'ICNA en moins !



NOS REVENDICATIONS

- 1 Une priorité absolue aux recrutements.** Mais l'UNSA-ICNA ne fera pas dans la surenchère chiffrée comme un syndicat qui demandait 800 ICNA en 5 ans, pour finalement signer un protocole qui acte le non remplacement de 194 ICNA sur 3 ans.
- 2 Accorder aux Chefs de Salle et Chefs de Tour l'autorité administrative de gérer leurs effectifs,** notamment par la mise en place d'un système de « fin de journée ».
- 3 Obtenir la reconnaissance du temps de travail « annexe » des PC/CE opérationnels** (préparation des GT, gestion de l'équipe, suivi des instruits, missions de courte durée...), par exemple via un système d'As-treintes pour Missions d'Ingénieurs, alternative possible à des VRO aux effets pervers.
- 4 Un armement qui fasse que jamais un contrôleur ne se retrouve seul sur une position radar ou SIV.** C'est encore trop souvent le cas en Approche !
- 5 Un secteur de débordement dans les CRNA :** c'est un enjeu de sécurité alors que le trafic remonte et que l'administration est de plus en plus tentée de « jouer » avec les régulations...

UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

Le modèle ICNA n'est pas que professionnel, c'est aussi un modèle social historiquement choisi par les contrôleurs français qui ont souhaité favoriser une certaine « qualité de vie ».

Défendre notre modèle

L'UNSA-ICNA s'inscrit dans cette tradition et privilégie le maintien de bonnes conditions de travail, le partage de l'emploi et l'intérêt des générations futures à une politique de surenchère salariale. Il est possible de piloter la masse

salariale pour répartir la richesse : c'est un choix de société sur lequel les ICNA doivent se positionner.

L'exemple espagnol

A l'opposé du choix incarné par l'UNSA-ICNA, le modèle espagnol de la dernière décennie, basé sur le recours systématique aux heures supplémentaires et à une pénurie organisée d'effectifs, a explosé en plein vol. Avant de céder aux sirènes de l'argent, pensons à nos collègues espagnols qui, en quelques mois, ont tout perdu...

Le syndicat des conditions de travail.

Trop de syndicats se sont perdus à vouloir faire de la haute politique et à oublier au passage les fondamentaux : la défense des ICNA et de leurs conditions de travail. **Dès sa création, l'UNSA-ICNA s'est positionné comme LE syndicat des conditions de travail, aujourd'hui durement attaquées.**

LA RGPP: INJUSTE ET INEFFICACE

La Révision Générale des Politiques Publiques, lancée en 2007, vise à réformer la Fonction publique pour en diminuer le coût et en améliorer l'efficacité. Sa mesure la plus emblématique, le « non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux

partant à la retraite » est le signe d'une approche technocratique totalement inadaptée aux activités de production comme la nôtre. Dans un premier temps épargnés par cette réforme, les ICNA sont désormais touchés de plein fouet par

la RGPP : pour 2011-2013, seulement 217 recrutements pour 387 départs à la retraite (+24 autres départs prévus) ! **L'UNSA-ICNA demande un assouplissement de la RGPP, légitime par la nature de notre activité et par son mode de financement.**

PLUS DE FLEXIBILITÉ ?

Les ICNA ont toujours su faire face à la croissance du trafic. Et l'organisation du travail des ICNA n'a jamais été un facteur limitant pour l'écoulement de celui-ci, bien au contraire ! Si pour l'UNSA-ICNA, il n'y a pas de question taboue, **nous refusons d'avaliser des mesures de flexibilité supplémentaires qui remplaceraient les recrutements ou qui feraient exploser les fondamentaux du corps des ICNA** (travail en

équipe, « un jour sur deux » sur le cycle, etc.). C'est pourquoi nous nous opposons à tout système d'heures supplémentaires, qui créerait une brèche irréversible dans le corps des ICNA. Pour l'UNSA-ICNA, l'existence d'un volet TRES ambitieux de recrutements sera un préalable à toute signature d'un accord social touchant aux conditions de travail des ICNA.

ICNA AU QUOTIDIEN

Bien que ne siégeant pas officiellement dans toutes les instances de dialogue social, l'UNSA-ICNA a su, depuis sa création, vous accompagner pour préserver au quotidien vos conditions de travail.

Voter UNSA-ICNA, c'est nous renforcer dans cette mission, c'est faire en sorte que l'on donne enfin aux centres ICNA les moyens techniques et humains de fonctionner convenablement.