



Le 10 mars 2010

Communiqué sur les statuts des personnels dans le FABEC

Quel statut des personnels dans le FABEC ?

Dans les semaines à venir, **l'UNSA-ICNA** va devoir défendre sa vision de la construction du FABEC sur le modèle de la coopération contractuelle dans le cadre de la mission Savary. Cette vision s'opposera à celle des tenants de la fusion des prestataires.

Mais au-delà de la question du niveau d'intégration de la « structure FABEC » se pose aussi évidemment la question du statut des personnels. Celle-ci, et en corollaire la question des conditions de travail, est centrale dans la réflexion qui s'engage. **L'UNSA-ICNA** estime que la proposition aujourd'hui faite par certains d'un statut unique serait dangereuse pour les contrôleurs français (cf. communiqué « la concurrence : vrai danger ou faux prétexte ? » du 27/02/2010).

L'UNSA-ICNA défendra le maintien à tout prix dans le cadre du FABEC d'une gestion au niveau national des conditions d'emploi et de travail des personnels.

Un statut de Fonctionnaire International ?

Après avoir communiqué sur un statut de « fonctionnaire européen » inaccessible, les supporters de la fusion promeuvent aujourd'hui la possibilité de devenir « fonctionnaire international ». De quoi parle-t-on au juste ?

On appelle « **fonctionnaire international** » tout employé d'une organisation internationale : agents permanents (recrutés par concours), CDD, fonctionnaires détachés, etc. Mais cette appellation générique **n'a rien à voir avec la fonction publique française**. Ainsi en France, on réserve le terme de « fonctionnaire » à ceux qui sont régis non pas par le code du travail, mais par un statut et des textes législatifs et réglementaires (décrets, arrêtés, etc.). Une personne qui aurait un contrat de travail avec une administration (ex : contractuel, ou agent d'un EPIC) n'est pas un fonctionnaire, au mieux un « agent public ».

Cette distinction n'existe pas au niveau international et un fonctionnaire international peut tout à fait avoir un **contrat de travail de droit privé** avec son organisation internationale même si celle-ci rend un service public avec des fonds publics. C'est d'ailleurs de très loin le cas le

plus fréquent : parmi les 320 OI réparties en 6 familles, seule une n'utilise pas des contrats de travail mais un statut au sens français du terme, celle des institutions européennes avec le fameux statut de « fonctionnaire européen » (qui ne pourra pas être obtenu dans le FABEC).

Derrière le terme « **statut de fonctionnaire international du FABEC** » se **cache** donc ni plus ni moins qu'une **convention collective de droit privé** (« collective agreement under private law »). Une possibilité tout à fait **acceptable par nos collègues du FABEC**, car c'est déjà **le régime juridique qu'ils connaissent** avec leur prestataire national.

Il ne s'agit pas de nier qu'une telle convention collective, bien négociée, peut comporter des dispositions très avantageuses pour les personnels concernés, mais de s'interroger **sur sa possible évolutivité**. En effet, si **nos conditions d'emploi et de travail** ne sont pas aujourd'hui gravées dans le marbre, elles **prennent leur appui dans la loi** et d'autres textes réglementaires qu'il n'est pas si aisé de modifier, que ce soit dans un sens ou dans l'autre. **Une convention collective**, elle, **se renégocie régulièrement** (elle a parfois

une durée limitée), même en période de crise économique...

La seule façon de garantir demain aux ICNA un niveau de protection sensiblement équivalent à celui qu'ils connaissent aujourd'hui en tant que fonctionnaires d'Etat **serait de faire inscrire l'ensemble des conditions d'emploi et de travail dans le corps du traité** qui porterait création de l'organisation internationale. Or, indépendamment de la contrainte temporelle très forte qui

existe (le traité devant être signé à l'automne 2010), il faut constater que cela est extrêmement peu probable, plus d'un siècle de droit international ayant plus ou moins défini ce qu'il est possible d'inscrire dans un traité et ce qui l'est moins... L'UNSA-ICNA reste donc très circonspect lorsque certains parlent de « garanties dans le traité » et dénonce l'utilisation d'un terme qui n'a pour seul but que de rassurer abusivement les personnels.

L'Espagne et les conséquences dramatiques d'une politique salariale court-termiste

Nos collègues espagnols sont aujourd'hui dans une situation bien difficile. Au milieu d'une délicate renégociation de la convention collective des contrôleurs, l'AENA (le prestataire espagnol) a demandé au gouvernement espagnol de taper du point sur la table. Celui-ci s'est exécuté et a publié une ordonnance qui remet en cause l'intégralité des conditions de travail de nos collègues : temps de travail passé de 1200h/an à 1750h/an (et donc réduction du salaire moyen avec heures sup de plus de 40%), temps de pause passé de 33% à 25%, suppression du départ en retraite à 52 ans, possibilité de mutations disciplinaires, transfert du pouvoir de décision des configurations opérationnelles (QFU, capacités, schémas d'ouverture, etc.) de la salle vers l'encadrement, etc. Aussi au menu : la privatisation du contrôle d'aérodrome, comme dans tant d'autres pays européens...

Les contrôleurs espagnols vivent malheureusement les conséquences dramatiques d'une politique salariale disproportionnée et court-termiste. Croyant que les arbres monteraient jusqu'au ciel, ils ont en 1997 négocié leur sortie de la fonction publique contre d'importantes revalorisations salariales (basées en grande partie sur un nombre important d'heures supplémentaires par agent).

Cette convention collective fut alors considérée comme une grande réussite et reçut l'assentiment d'une grande majorité de contrôleurs. Elle fut profitable aux deux parties pendant de nombreuses années... puis plus du tout profitable à l'AENA ! Mais les factures finissent toujours par se payer et les contrôleurs espagnols sont seulement en train de se rendre compte maintenant de ce qu'ils ont vraiment perdu avec le passage au droit privé.

Toute ressemblance avec les promesses associées à l'actuelle construction du FABEC serait, évidemment, purement fortuite...

Le maintien des statuts de fonctionnaire d'Etat

Puisqu'il n'est pas possible d'inscrire dans le traité un niveau de protection équivalent à l'actuel, **la proposition de l'administration de garder le statut de fonctionnaire et d'être détaché ou mis à disposition** d'un futur éventuel organisme intégré peut sembler de bon sens. Qu'en est-il ?

➡ *« La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir ».*

➡ *« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite ».*

Dans un cas comme dans l'autre, **les conditions de travail seraient celles définies par l'organisme d'accueil** (le prestataire unique), dont on peut imaginer qu'elles seraient rapidement harmonisées dans le périmètre du FABEC. **La différence entre « détachement » et « mise à disposition »** réside essentiellement dans **les conditions d'emploi et la rémunération** : celles

de l'organisme d'accueil dans le premier cas, celles d'origine (contre remboursement) dans le second.

Mises à disposition et détachements sont prononcés pour des durées limitées, mais cela ne pose pas de problème car ils sont la plupart du temps renouvelables. Le souci, c'est que dans un cas comme dans l'autre, **l'organisme d'accueil peut révoquer à tout moment cette position** et renvoyer de force (pour faute de service ou non !) l'agent dans la Fonction Publique française.

Or, la DSNA étant fusionnée au sein d'un organisme intégré, **il n'y aura plus d'emploi pour un contrôleur aérien dans la fonction publique d'Etat !** Quelles seront les perspectives de carrière pour un ICNA « non détaché », ses possibilités d'affectation, ses primes ? **Cette interrogation est d'autant plus justifiée avec la nouvelle loi** sur la « réorientation professionnelle dans la fonction publique » qui prévoit la **mise en disponibilité d'office, puis le licenciement, à un fonctionnaire qui refuserait 3 postes qui lui seraient proposés !** La sécurité qu'offre un soi-disant « maintien des

statuts » avec détachement est donc relativement virtuelle. Au quotidien, l'agent sera soumis, comme ses collègues étrangers, aux conditions de travail de l'organisme d'accueil et en cas de retournement économique, pourra être renvoyé dans une fonction publique qui n'aura plus grand chose à lui proposer...

En fait, **la solution du détachement** est par nature transitoire : il s'agit de **donner un sentiment de sécurité et de retour-arrière possible** avant d'imposer à un moment ou à un autre le contrat de travail direct avec l'organisation internationale. Il est à noter qu'il est contre toutes les doctrines actuelles de la Fonction Publique que de maintenir non éteint un corps dont l'immense majorité des membres ne seraient plus en position d'activité dans le corps, ni n'auraient vocation à l'être (les missions principales des ICNA étant désormais dans l'OI). **Pendant combien de temps pourrons-nous imposer que les contrôleurs français soient recrutés ICNA puis massivement détachés**, alors que toutes les autres nationalités auront un contrat direct ?

Pour une gestion nationale des statuts

Pour **l'UNSA-ICNA**, le dispositif proposé par l'administration afin de parvenir à un statut unique est bancal. Il offre un sentiment de sécurité plus qu'une sécurité réelle et concrète. Derrière des termes séduisants comme « fonctionnaire international », « maintien des statuts » se cache une réalité beaucoup moins reluisante : celle d'un contrat de travail de droit privé et une évolutivité des conditions de travail bien plus forte que ce que nous connaissons actuellement.

L'UNSA-ICNA s'oppose à la notion même de statut unique, car celui-ci servira à l'administration à harmoniser nos conditions de travail sur le moins-disant du FABEC et nous alignera à terme sur le modèle « licence ». Il s'agit en fait de la pire des solutions, celle qui mettrait fin au statut ICNA et à tous les fondamentaux associés (pluridisciplinarité des fonctions, multirating,...) et qui faciliterait en outre une comparaison malsaine entre les pays à ne pas confondre avec une concurrence, l'obligation de productivité descendant au niveau des individus.

Pour **l'UNSA-ICNA**, nul besoin d'écrire un nouveau statut qui serait le compromis idéal entre conditions de travail et rémunérations. Celui-ci existe déjà : c'est le statut ICNA qui, bien qu'encore améliorable, permet à la navigation aérienne française d'être la plus performante en Europe dans des conditions socialement acceptables.

La construction du FABEC par le moyen de coopérations contractuelles est le moyen le plus simple, le plus évident de préserver ce statut. Mais quel que soit le niveau d'intégration retenu, **l'UNSA-ICNA** exigera le maintien d'une gestion nationale des conditions d'emploi et de travail au sein du FABEC, seule façon de réellement défendre le modèle ICNA.

Notre site : www.icna.fr

Votre contact : unsa@icna.fr