



Le 13 juin 2010

GT astreintes opérationnelles : une voie sans issue ?

Alors que les salles attendaient une ouverture lors de cette réunion du 11 juin, force est de constater que celle-ci est restée timide, pour ne pas dire parfois provocatrice !

Les OS n'ont quasiment parlé que d'une seule voix pour dénoncer la brutalité et l'absurdité des mesures mises en place qui conduisent à :

- l'abandon de la confiance au corps des ICNA en général et aux chefs d'équipe en particulier,
- la perte de souplesse d'un système qui avait fait ses preuves.

Là où nous parlons de l'importance de la place de l'homme dans un système extrêmement normé et standardisé, on nous répond performance et réglementation.

Mépris des personnels pour saboter notre fonctionnement

L'encadrement de la DSNA, contrairement aux réunions précédentes et compte tenu du mécontentement exprimé par les salles, s'est présenté sur la défensive, et a tenté de baser son explication en s'appuyant sur les trois piliers suivants : Transparence, Performance et Réglementation (répétés une bonne dizaine de fois).

Pour retrouver à la DSNA sérénité, confiance et performance, les OS ont proposé par exemple l'octroi de congés supplémentaires compensant la RTT dont n'ont pas bénéficié les ICNA (*passage de la société de 39h à 35h*) à une époque où les accords sociaux étaient fondés sur du gagnant-

gagnant. La réponse à ces propositions fut « *je n'ai pas de mandat pour ça !* ».

La nouvelle stratégie de l'administration (gouvernement) est donc de poursuivre sa démarche de destruction d'un mode de fonctionnement, certes atypique mais ultra performant, qui a garanti la paix sociale depuis 25 ans.

Ainsi la notion de « négociation » s'est elle transformée en « diktat ». On est clairement aujourd'hui dans ce que Gilles Savary a appelé « le déséquilibre social » de la DGAC.

Le DSNA a ajouté que les conclusions de ce GT devront être acceptables par le ministère.

Une administration tâtonnante ! Sournoise ?

Le DSNA, contrairement à ce qu'il avait annoncé précédemment, a décidé que ce GT ferait partie du protocole (dont l'échéance fluctue entre juin et octobre suivant les sources), sous-entendant que pour se sortir de la situation dans laquelle il nous a mis, il faudra le signer ! Nous devrions donc reparler du sujet lundi 14 en réunion protocolaire avec le DG.

M. Georges a tenu à nous repréciser l'ensemble des textes réglementaires qui nous régissent. (cf. encadré). Pour être complet, il eut été intéressant que soit reprécisé les **modalités de déclinaison de la vacation complémentaire** ou encore **celles des périodes de charge et non charge**.

Les OS ont demandé qu'au delà de la transparence aujourd'hui nécessaire, il y ait aussi de la pédagogie vis à vis du monde extérieur. En particulier, il convenait, par exemple, de parler de 27

jours de congés (*l'administration compte les repos et annonce 56 jours. Ceci entraîne une confusion avec d'autres secteurs qui compare avec 5 semaines de congés payés soit 25 jours de congés !!*). Le DSNA s'y est refusé. Beau signal de défense des ICNA ! **C'est inadmissible !!!**

Rappel du DSNA...

Un ICNA doit faire annuellement 1420h de service dont 984h de contrôle (pauses incluses) sur 155 jours. Organisé en :

- 1j sur 2 en moyenne sur le cycle (hors vacation complémentaire),
- 32h hebdomadaire jusqu'à 36h avec 64h max au delà de 32h sur l'année,
- Limitation des congés à 20% en période de charge sur une période de 4 mois maximum,
- 56 jours de congés.

Ensuite, le DSNA a demandé aux OS **pourquoi le travail en équipe était si important ?**

En développant son idée sur l'équipe, il a démontré une ignorance de notre métier qui aurait pu être surprenante pour le jeune chef de centre qu'il a été, mais qui est anormale pour un DSNA. L'équipe est un modèle à promouvoir, le DSNA l'affirme mais sans sembler en être convaincu et

Un GT à 2 axes pour des pistes sans issue

Pour le DSNA, ce GT doit suivre 2 axes pour définir une nouvelle souplesse au système. Il souhaite un travail rapide ! A mettre en parallèle avec la performance actuelle de la DSNA ?

Le premier, opérationnel, avec comme objectif de rendre le service plus performant ! Le DSNA précise qu'il faudra définir la notion d'effectif minimum pour répondre à la demande : « *on offre trop de capacité par rapport à la demande pendant certaines périodes* ». Bref, pour un défenseur du travail en équipe, monsieur le Directeur cherche en premier lieu à tracer le « sureffectif » ponctuel en période de non charge.

Le deuxième est un cadrage national qui fixera le nombre d'astreintes et en déterminera son maximum.

D'autre part, en toute fin de réunion et sans être très explicite, le DSNA a évoqué l'idée d'un CET (Compte Epargne Temps) pour ceux qui seraient en astreinte. Nous vous faisons grâce de la proposition d'extension horaire sur certains terrains

cherche toujours des moyens de l'explicitier.

Les OS ont donc fait de la pédagogie, et la tension est montée d'un cran car l'administration ne prend manifestement toujours pas la mesure de ce qui se passe dans les centres. Rien d'étonnant à ce que le FABEC soit au point mort quand on n'est même pas capable d'expliquer la pertinence de son propre fonctionnement !!

alors que nombre d'entre eux n'ont même pas l'effectif de leur besoin opérationnel.

Enfin, le DSNA n'a pas manqué de provoquer les représentants des personnels en précisant que ces astreintes ne seraient pas comptées comme un « équivalent » de temps de travail, et seraient donc rémunérées différemment, illustrant les propos du DGAC à l'assemblée nationale...

Evidemment un grand nombre de questions ont été posées, sans réponse : en effet, soit l'astreinte sert à pallier une absence imprévue, soit elle est décomptée du temps de travail et l'ICNA est alors redevable d'une vacation non faite. Mais qui gère ? Quand et dans quelle équipe doit-il recycler pour « rembourser » l'astreinte ?

Bref encore de l'individualisation, de la flexibilité : **INACCEPTABLE !**

Nous attendons des signes reconnaissant la performance des personnels et de leur organisation dans notre système.

L'UNSA-ICNA a demandé au DSNA de répondre au mécontentement des salles de contrôle en donnant rapidement des perspectives acceptables aux personnels quant à leur organisation du travail. Le lundi 14 juin en réunion protocolaire sera une bonne occasion pour enfin entendre une annonce qui contribuerait à faire retomber la tension sur les secteurs de contrôle...

L'UNSA-ICNA a exigé des signaux forts de la part de l'administration, comme le renforcement de la notion d'équipe et l'octroi de congés supplémentaires.

L'UNSA-ICNA a souligné que pour aboutir à une réelle performance et transparence, tous les textes nous régissant doivent être revus dans la sérénité, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

L'UNSA-ICNA continuera à solliciter le DSNA sur ce qu'il a appelé le « on call duty » pour en connaître la définition tant qu'il n'y répond pas.

Seule une souplesse retrouvée, accompagnée d'une transparence expliquée vis-à-vis de l'extérieur, est de nature à remettre la DSNA sur la bonne route.

Le Bureau national de **L'UNSA-ICNA**, avec l'aval de sa commission exécutive, présentera au DSNA un plan global dès que ce dernier se décidera à relâcher la pression.

L'UNSA-ICNA tient informé directement le ministère de M. BORLOO de la crise actuelle, et de notre souhait de trouver une solution.

L'UNSA-ICNA encourage tous les ICNA à garder le cap actuel, en attendant que la DGAC et l'Etat fassent un geste réel pour sortir la DSNA de l'impasse.