

Le 02 mars 2022

EFFECTIFS 2030

PARTIE 2 : LES HYPOTHÈSES FARFELUES



Le constat est sans-appel : la vague de départs de la fin de la décennie se rapproche, et il est grand temps pour l'administration de l'anticiper sérieusement.

Après vous avoir décrit l'évolution des effectifs dans son communiqué du 22 février (*Partie 1 : l'état des lieux*), l'UNSA-ICNA vous présente ici les hypothèses retenues par la DSNA pour élaborer son plan de recrutement pluriannuel.

Des hypothèses trop peu étayées, qui relèvent plus souvent du doigt mouillé que du modèle mathématique.



LES GAINS DE LA MODERNISATION

+ 25%

Gains de capacité attendus en CRNA, au bout de 3 années d'utilisation, grâce au déploiement de 4-Flight.

Un chiffre qui semble bien optimiste, en particulier au regard des problématiques et incertitudes récemment soulevées. Quelles fonctionnalités attendre à moyen terme ? Quid des difficultés non-anticipées lors des MESO à Reims ou Aix, ou de l'absence de garanties sur le déploiement de versions améliorées pour tous les CRNA à cette échéance ?

La DSNA annonce être prudente en ne retenant "que" 25% de gains. Difficile en effet pour elle d'afficher moins, compte tenu des sommes englouties par le programme. Mais si marteler ce chiffre lui permet de justifier des dépenses pharaoniques auprès des pouvoirs publics, ce n'est en aucun cas une garantie suffisante. Les ICNA ne sont pas dupes et ne se contenteront pas de lire les plaquettes en papier glacé du programme pour valider l'hypothèse.

Pour avancer un chiffre aussi prétentieux, au-delà des slogans, il faut s'engager sur des fonctionnalités.

Quant aux centres de l'ouest, déjà sous environnement électronique, le gain attendu par 4-Flight est fixé chez eux à 15% après 2 ans d'utilisation. Un chiffre qui semble encore généreusement gonflé vu la régression flagrante du passage du filtrage ERATO, au tri primaire de 4-Flight.

L'IMPACT DES EXPÉRIMENTATIONS RH

+ 15%

« Les XP RH ne seront jamais prises en compte dans la définition des besoins en effectifs ... » Telle était la promesse déclamée en chœur par le DGAC et son partenaire syndical dévoué, promoteur des expérimentations "pour le bien des ICNA".

Attention, virage à 180° en cours ! Sans surprise pour l'UNSA-ICNA qui l'avait immédiatement anticipé, la DSNA annonce clairement que les inoffensives XP « stopables à tout moment si les ICNA le décident » **sont désormais pleinement intégrées dans le nouveau mode de pilotage des effectifs.**

Elle table sur un gain de 15% en haute saison, et sous-dimensionne donc les recrutements d'autant.

En toute transparence, les ICNA doivent donc savoir et assumer que faire le choix des expés RH aujourd'hui, c'est aussi faire le choix de moins de recrutements.

Le SNCTA a bel et bien ouvert la boîte de Pandore et les ICNA vont, une fois de plus, payer la naïveté de leurs représentants.

LE VERROUILLAGE DE LA MOBILITÉ

~40 AVE

En reprenant le constat que chaque année, environ une centaine de contrôleurs sont en formation en centre du seul fait de la mobilité (des contrôleurs jugés non productifs), **la DSNA choisit d'appliquer une réduction drastique des postes ouverts aux ICNA en campagne de mobilité.**



Nouvel objectif annoncé : Limiter le nombre de postes de PC à une maigre quarantaine

La mobilité est un pilier de nos conditions de travail, et l'UNSA-ICNA ne se résoudra jamais à accepter que les évolutions de carrière de tant de collègues soient hypothéquées pour masquer les manquements passés de notre administration, mais aussi l'avidité de certains dont les choix ont précipité la mise en place de ces nouvelles contraintes.

La DSNA prétend donc ruiner d'un seul coup l'équilibre d'un corps tout entier, mais aussi les plans de carrière et de vie que certains agents nourrissaient depuis de nombreuses années. **Elle fait le pari que cette contrainte sera socialement tenable. L'avenir pourrait bien lui prouver le contraire.**

LA STRUCTURE DE L'ESPACE AÉRIEN

+ 5% La DO vise un déplafonnement des espaces gérés par les approches aussi uniforme que possible au FL195, afin de libérer de la capacité pour les CRNA et de spécialiser ces derniers sur des tâches en-route.

Initié à l'ouest, avec les remontées des limites verticales des approches de Nantes, Rennes et Brest, d'autres projets sont aujourd'hui à l'étude dans le nord-est et le sud-ouest.

A terme, la DSNA espère dégager un gain de capacité en CRNA de 5%.

Aucune estimation de la réduction du nombre de vols stables ou évolutifs, ni de coordinations, ne nous a été présentée. Ces valeurs auraient pourtant été nécessaires pour aboutir à ce chiffre qui semble, une fois de plus, tiré du chapeau.

Par ailleurs, la lenteur et le peu d'évolutions espace constatées depuis des années a de quoi laisser songeur sur une soudaine révolution dans ce domaine.

LA PERFORMANCE DES APPROCHES

OG constant

Le volet précédent conduisait déjà à s'interroger sur la performance des approches : Les CRNA dégagent 5% de capacité grâce à des transferts d'espaces vers les approches, **mais simultanément aucun transfert de charge n'est prévu.**

Au vu des attermolements du programme SYSAT, ce n'est pas sur la modernisation technique que la DSNA peut décemment espérer tirer des gains. L'échec dans ce domaine mériterait d'ailleurs sans doute qu'une commission d'enquête se penche sur ce nouveau fiasco.

L'avenir est donc morose pour les approches.

Pourtant, la DSNA annonce vouloir geler l'enveloppe des Objectifs de Gestion jusqu'à 2026.

Elle table ensuite sur une légère augmentation des OG, qu'elle reconnaît inférieure à l'augmentation du trafic.

Alors que l'administration peine encore à justifier sa prédiction et les choix qu'elle entraîne, la situation en approche, déjà préoccupante, risque de devenir rapidement intenable.

ET LA POUDRE DE PERLIMPINPIN ?

+ 5% Pour finir, un dernier gain de 5% est attendu à compter de 2030. Comment ? Pourquoi ? **Aucune réponse à ce stade.**

Toutefois, l'expérience a bien montré que quand les effectifs ne sont pas au rendez-vous et que l'innovation technique patine, la variable d'ajustement vers laquelle nos managers se tournent irrémédiablement est celle de nos conditions de travail.

Cette dernière "hypothèse", plus qu'une rustine ou un plan B, pourrait bien être l'aveu de faiblesse de son raisonnement global, annonçant dès à présent son manque de volonté de recruter au niveau nécessaire, ou sa timidité à défendre des schémas d'emplois trop positifs auprès de ses partenaires*.

** Un schéma d'emploi positif se traduit par plus de recrutements que de départs une année donnée. Ce sera inévitablement le cas, compte tenu de notre temps de formation, si la DSNA s'emploie à amorcer dès à présent la pompe des recrutements dans une période encore calme de départs.*

Et voilà comment on arrive à 50% d'augmentation cumulée pour la productivité des organismes de la DSNA ! 50% comme résultats de nombreuses hypothèses avancées afin d'asseoir le raisonnement macro de la DSNA en vue de la pluri-annualisation du pilotage des recrutements. 50% issus d'arguments très discutables, voire parfois totalement absents, et socialement inacceptables.

Elle devra revoir sa copie et présenter des hypothèses bien plus sérieuses lors des prochaines échéances si elle souhaite rassurer les personnels, mais aussi les partenaires.

Les effectifs sont LA priorité de l'UNSA-ICNA, ils sont la clé et la base de notre organisation. Nous continuerons à travailler et à nous battre sur ce dossier "Effectifs 2030" afin que soient entendus et respectés les intérêts non seulement des ICNA, mais aussi du service public que nous rendons.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

Notre site : www.icna.fr | Nous contacter : unsa@icna.fr