

Le 6 janvier 2020

V(ŒUX) 1 DE L'ADMINISTRATION... BONNE ANNÉE !



Après une V0 unanimement qualifiée de calamiteuse, la V1 du Protocole 2020 était attendue avec impatience dans les centres de contrôle. La déception est grande.

Les prochaines semaines s'annoncent maintenant sous haute tension si des garanties solides ne sont pas rapidement apportées au cours des nouvelles réunions programmées.

VERS UNE NOUVELLE FRAGMENTATION INDEMNITAIRE DU CORPS ICNA

Prime de fidélisation pour les uns (aux contours et contreparties encore bien flous), primes de dispositifs additionnels pour d'autres (avec 4 niveaux, du simple au quadruple), primes parce que vous vous appelez CDG (incompréhensible quand l'administration soutient qu'elle rémunère de la performance), primes pour les encadrements locaux et de l'échelon central... Bref, certains y trouveront peut-être leur compte, **mais pour le corps ICNA, c'est bien une fracture sociale sans précédent qui s'annonce dans ce protocole.**

Privilégier les divisions et l'accroissement des différences au sein du corps afin de compartimenter les revendications, **voilà l'impasse dans laquelle tente de s'engager la DGAC au travers de ce projet de protocole.** Aucun syndicat national ne peut cautionner une telle dérive sous peine de trahir une partie des mandants qu'il est supposé représenter.

La dynamique de partition qui se confirme au travers de cette version est périlleuse, la sortie de piste n'est pas loin.

LE CHANTIER DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ENTRE INCOHÉRENCE ET INCOMPATIBILITÉ

C'est l'élément clé de ce Protocole, le chantier des conditions de travail des ICNA que **l'administration espère cette**



icna.fr/v1

fois révolutionner au travers d'un nouvel arrêté cadre 2020.

Travail en équipes, Rythmes de travail, Heures supplémentaires, Droits à congés, Individualisation... à l'heure où la pression du trafic atteint des sommets, ces fantasmes font déborder un vase de la pénibilité déjà trop rempli. **Trop peu d'évolutions par rapport à la V0 contestée et des montants dérisoires au regard des bouleversements induits.**

Au-delà de l'éventail délirant proposé, c'est la cohérence même du système envisagé qui flanche car le projet de réforme repose sur un système à 2 étages, non disjoints :

1/ Un nouveau socle commun applicable à tous les organismes dans lequel elle souhaite implanter de nouvelles contraintes (congés, recyclages dirigés, etc.)

2/ Un système d'options complémentaires, rémunérées « à la carte », pour des contraintes supplémentaires qui s'ajouteraient au socle commun précédemment cité.

Pour fonctionner, un tel système — sous peine de perdre toute crédibilité — **ne doit pas comporter d'incompatibilité entre ces étages.** C'est tout l'inverse, avec des leviers de productivité majeurs du socle commun (comme les 36h en période de charge ou la vacation complémentaire) incompatibles avec les options décrites, options censées pourtant s'y ajouter pour justifier leur valorisation.

Une telle zone grise dans un texte ayant pour vocation à devenir incontournable pour l'ensemble des ICNA n'est pas acceptable.

L'administration nous présente, d'un coup, ses meilleurs vœux pour 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024 ! Des vœux de santé (et il va falloir qu'elle soit bonne pour tenir le rythme qu'elle souhaite nous concocter). Des vœux de réussite (et il va falloir qu'elle soit au rendez-vous, sans ça comment masquer le fiasco des milliards investis dans la modernisation technique ?). Des vœux de prospérité (eh oui ! il va falloir faire rentrer des redevances). En un mot : des vœux de bonheur... mais au travail !

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

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

