

Le 10 septembre 2016

PROTOCOLE 2016 : CE QU'IL FAUT RETENIR



Le 19 juillet dernier, le protocole DGAC 2016-2019 était signé par l'UNSA, le SNCTA, FO et la CFDT, en faisant ainsi un protocole valide et entérinant les mesures obtenues. En cette rentrée, et alors que les premières réunions du Comité de Suivi du Protocole sont programmées, l'UNSA-ICNA revient sur la plupart des mesures qu'il comporte, et livre une analyse sur les différentes thématiques abordées.

	LES MESURES	L'ANALYSE
Effectifs	Recrutement de 315 ICNA. Remplacement de tous les ICNA partant à la retraite entre 2017 et 2019. Augmentation des effectifs qualifiés dès 2021 du fait de notre pyramide des âges.	Une des grandes victoires de l'UNSA-ICNA, qui était le seul à exiger l'arrêt total de la baisse des effectifs ICNA, soit 315 recrutements sur la période 2017-2019. Laissant l'UNSA-ICNA seul sur cette revendication ferme, - la CGT soutenait en plénière protocolaire une répartition du schéma d'emploi de la DGAC qui n'accordait que 278 recrutements ICNA (au profit d'autres corps de la DGAC). - le SNCTA validait lui dès le CT DGAC du 31 mai la première proposition de l'administration de 237 ICNA (79 ICNA/an sur 3 ans). soit respectivement 1 et 3 promos d'ICNA en moins sur la période.
	L'UNSA-ICNA n'a pas vacillé et, fidèle aux engagements pris, a obtenu ce que beaucoup estimaient inaccessible. Le protocole engage autrement plus solidement qu'un simple relevé de conciliation, et la continuité de l'État sécurise ces recrutements indépendamment des échéances politiques à venir.	
Conditions de travail	Arrêté de 2002 préservé, le 1j/2 sur le cycle et le travail en équipe restent la norme standard de l'organisation du travail. Création du principe de 1/3 de blocage à la mise en place d'expérimentations, imposant concertation et un accord large. Cadres expérimentaux options 1 & 2 prévoyant : cycles à 7j/12, fractionnement des équipes, réduction des temps de pause à 20%, récupérations dirigées, dépôt des congés à J-25... GT définissant des cadres alternatifs d'évolutions préservant les 2 piliers de l'organisation actuelle et ouvrant également le droit à la reconnaissance.	Identifié comme LE syndicat des conditions de travail, la préservation de l'organisation du travail fondée sur le 1j/2 sur le cycle et le travail en équipe était pour l'UNSA-ICNA une priorité. Mission accomplie : l'arrêté du 19 novembre 2002 est préservé et les piliers fondamentaux de notre organisation restent la norme par défaut. Sur la thématique des expérimentations voulues par le syndicat majoritaire (notamment pour les cadres expérimentaux 1 & 2), l'UNSA-ICNA a négocié la mise en place du principe du tiers de blocage permettant ainsi de préserver le corps de dérivés dangereuses et favorisant ainsi la recherche de consensus. L'UNSA-ICNA syndicat crédible et responsable, soucieux de rendre un service public de qualité, n'est pas opposé au changement. Il peut envisager la mise en place d'évolutions permettant d'améliorer la performance de la DSN, dès lors qu'elles respectent les 2 piliers fondamentaux. Aussi, l'UNSA-ICNA prendra toute sa place dans le GT qui sera chargé d'étudier les cadres alternatifs des organismes qui souhaiteront expérimenter des mesures différentes des options 1 et 2 proposées dans le protocole.
	L'UNSA-ICNA, plus que jamais le syndicat des conditions de travail, a pris le parti de ne rendre toute évolution possible que dans le cadre d'un large consensus. La norme reste ainsi le 1j/2 sur le cycle et le travail en équipe, l'UNSA-ICNA y veillera. Cependant, la recherche d'évolutions alternatives reste possible, tant qu'elles respectent le cadre fondamental et sont reconnues à la hauteur des efforts accomplis.	

	LES MESURES	L'ANALYSE
Statutaire	• Accès au HEA pour tous et partout : • Mandats ECP / ECL / FFH pris en compte dans les 4 années nécessaires à l'accès au grade Ingénieur en Chef.  • Chefs de Quart Experts dans les organismes sans Chef de Tour.  • Fonction d'expert opérationnel éligible aux emplois fonctionnels CUTAC • HEB pour les Chefs SE du Groupe A • Refonte de la grille ICNA, dans les dispositions prévues par l'accord PPCR, signé par l'UNSA. 	Alors que le protocole 2013 « oubliait » ostensiblement les ICNA dans les avancées statutaires, le protocole 2016 corrige cela. L'accès au grade d'Ingénieur en Chef, et donc au HEA, est fortement amélioré pour tous les ICNA, dans tous les organismes. Le volume de fonctions éligibles aux 4 années nécessaires au passage ICNA Chef est considérablement augmenté avec l'ajout à la liste des mandats d'Évaluateurs de Compétences Pratiques et Linguistiques : - 4 par équipe dans les CRNA et à CDG - 20% du BO dans les autres organismes La fonction de Facilitateur FH est enfin reconnue partout : - 6 pour les CRNA bi-zone, 5 pour les CRNA mono-zone - 5 pour CDG-LB, SNA-CE, SSN-SSE, SNA-SE, SNA-NE - 4 pour Orly, SNA-O, SNA-SO, - 3 pour SNA-RP/AG, SNA-S, SNA-N, SNA-AG, NC et PF - 2 pour SNA-OI et SPM La fonction de Chef de Quart Expert est créée dans les organismes non dotés de Chefs de Tour, pour épauler Chefs CA et Adjoints dans leurs tâches quotidiennes d'expertises. Créée sur le modèle du Chef de Quart Instructeur, cette fonction est déclenchante pour l'accès au 4^e grade. Pour les grands projets nécessitant une expertise opérationnelle poussée, la fonction d'Expert Opérationnel est créée en sus de celle de détaché 12-36. Déclenchante, cette fonction ouvre également aux ICNA l'accès aux emplois fonctionnels CUTAC (Chef d'Unité Technique de l'Aviation Civile). Accélérateurs de carrière, les emplois fonctionnels permettent d'augmenter son indice ou de raccourcir la durée de ses échelons. Le management et l'encadrement assurés par le corps ICNA s'inscrivent dans le haut de la fonction publique et sont reconnus comme tels avec désormais l'accès au HEB rendu possible pour les chefs de service des organismes du Groupe A.
	La juste reconnaissance statutaire d'une profession à très haut niveau de responsabilité constitue un objectif important, qui s'inscrit dans la vision à long terme portée par l'UNSA-ICNA pour le corps.	
Retraite	• Augmentation de l'ATC à 150% de l'ISQ les 2 premières années  • Augmentation de l'ISQ de 120€, prime sur laquelle est assise l'ATC. • Augmentation du HEA3 de 9 points, soit +30€/mois à la retraite, prévue dans l'accord PPCR signé par l'UNSA. 	L'UNSA-ICNA porte depuis sa création une revendication forte pour revaloriser la retraites des ICNA. Ce protocole ouvre une porte jusque-là fermée avec une revalorisation conséquente de l'ATC, particulièrement sur les 2 premières années. L'UNSA-ICNA le revendiquait notamment après l'allongement de 2 ans de la carrière des ICNA, donc de la cotisation à notre fond ATC. En portant le taux à 150% de l'ISQ au lieu de 118% les deux premières années, et en augmentant de 120€ l'ISQ, prime à partir de laquelle est calculée l'ATC, les revalorisations seront de : + 520€ les 2 premières années + 140€ les 6 années suivantes + 75€ les 5 années suivantes L'UNSA-ICNA regrette toutefois de ne pas avoir été entendu pour faire valoir la seule mesure qui réglera définitivement et durablement le problème du taux de remplacement des ICNA : la création d'une Indemnité de Sujétions Spéciales CA, en remplacement d'une prime actuelle, mais par construction prise en compte dans le calcul de la pension des fonctionnaires.
	La retraite des ICNA reste une difficulté majeure par le déséquilibre important entre le traitement indiciaire et les primes. Le transfert d'une part des primes vers de l'indice, initié par l'accord PPCR donne le cap, mais dans un volume largement insuffisant pour avoir une quelconque incidence. L'ISSCA défendue par l'UNSA-ICNA reste aujourd'hui le seul moyen efficace de résoudre cette équation.	

	LES MESURES	L'ANALYSE
Licence	• Pérennisation du registre des heures, badgeuse sur la position et registre électronique écartés.  • Sécurisation des évolutions liées à la licence de contrôle, après l'instauration des évaluations des compétences et des incapacités temporaires. 	Depuis l'audit de l'EASA sur le contrôle des heures effectuées, l'UNSA-ICNA n'a eu de cesse de faire des propositions constructives pour répondre aux exigences des règlements européens, de manière nécessaire mais suffisante. Très loin d'une badgeuse électronique pernicieuse voulue par la DSNA, l'adaptation du carnet d'heures avec les groupes de secteurs répond parfaitement aux exigences. C'était la position de l'UNSA-ICNA depuis le début. La mise en œuvre du règlement 2015/340 a fait l'objet de négociations poussées ces derniers mois en GS Formation pour arriver à des NIT transposant de manière acceptable les exigences européennes. Le travail de l'UNSA-ICNA a permis de sécuriser l'organisation des évaluations des compétences et les moyens de recours en cas d'échec. La déclinaison locale de ces notes commence, l'UNSA-ICNA sera particulièrement vigilant.
	Évaluation pratique en contrôle continu, évaluation en anglais sur la position et par des contrôleurs, incapacité temporaire, médical, le travail de l'UNSA-ICNA et de sa Cellule Europe/Licence a payé.	
Indemnitaire	• Régime Indemnitaire Simplifié RIS • Exclusion du RIFSEEP  • Reconnaissance de la Licence de contrôle via une part spécifique • Amélioration des dispositifs de maintien indemnitaire • Augmentation de 5% du traitement et des primes, hors revalorisation du point d'indice.  • Rémunération des expérimentations 500€ pour l'option 1 (550€ pour CDG) et 255€ pour l'option 2 (cf. C^t de travail) • Prime d'intéressement et de performance collective portée à 200€/an. • Part Fonction (EVS) pour les détenteurs de 3 mentions intermédiaires.	L'UNSA-ICNA a très tôt dénoncé l'incompatibilité du RIFSEEP avec les spécificités du corps ICNA. Tant sur la forme, avec la complexité de nos mécanismes, de l'ATC d'abord, et des maintiens indemnitaires ensuite, que sur le fond, où toute rémunération basée sur la performance individuelle ne peut être envisagée. L'exigence de bâtir un système indemnitaire en dehors du RIFSEEP pour les corps techniques de la DGAC ne devait pas pour autant noyer les sujétions particulières liées à la Licence. Ainsi, la rémunération des responsabilités liées à la Licence de contrôle se trouve transposée dans une part spécifique de la nouvelle prime. Le RIS sera le principal vecteur de l'augmentation de 5% obtenue lors des négociations. 3% en 2017, puis 1% en 2018 et 2019. L'UNSA-ICNA avait d'autres ambitions, mais force est de constater que dans l'enveloppe attribuée aux revalorisations indemnitaires, le budget alloué aux expérimentations aura amputé toute possibilité de répartir une part plus importante à la reconnaissance des contraintes subies par tous les ICNA, dans le contexte de reprise du trafic et de durcissement des contraintes réglementaires. La prime d'intéressement et de performance collective PIPC, versée annuellement à tous les agents de la DGAC, sera portée de 100 à 200€/an. Le niveau de la Part Fonction des ICNA en formation et détenteurs de 3 mentions d'unité intermédiaires sera aligné sur le niveau de Part Fonction existant pour les ICNA en formation à CDG et Orly.
	Le RIS entraîne de fait l'exclusion du RIFSEEP et sert de support aux revalorisations protocolaires dans le respect des spécificités de chacun des corps techniques. Les revalorisations indemnitaires ne sont cependant pas à la hauteur des enjeux alors même que le syndicat majoritaire en faisait une de ses priorités. L'UNSA-ICNA n'abandonnera pas le combat, surtout au regard des chiffres de trafic constatés cet été et des efforts de productivité qui seront demandés aux ICNA dans l'attente des effectifs qui seront recrutés.	

Le Protocole DGAC 2016-2019 a fixé le cap pour les 3 années à venir. Arrêt de la baisse des effectifs, garanties sur l'évolution des conditions de travail, avancées statutaires importantes pour le corps ICNA, l'UNSA retrouve dans ce protocole des marqueurs forts de sa politique et a décidé d'y apposer sa signature. Au sein du Comité de Suivi du Protocole, le travail de transposition de ces engagements en textes législatifs et réglementaires commence. L'UNSA-ICNA sera particulièrement attentif et veillera à ce que les échéances soient honorées.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

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