

Le 18 mai 2016

PROTOCOLE, L'ADMINISTRATION CHANGE DE TACTIQUE



Ayant fait l'amer constat que leur V0 protocolaire avait suscité la vive opposition de



l'UNSA-ICNA et la CFDT – caractérisée par la très forte mobilisation de mars dernier – nos dirigeants n'ont eu d'autre choix que de revoir leur stratégie : annulation et report sine die de la V1, puis longue temporisation...

Les objectifs demeurant, fracturation du modèle ICNA en profondeur et division du corps, l'administration tente une nouvelle tactique en faisant le choix délibéré de laisser aux syndicats volontaires la responsabilité du travail de persuasion et de conviction auprès des ICNA quant aux mesures qu'elle rêve d'appliquer depuis bien longtemps.



OBJECTIF VOILÉ : AUGMENTER ENCORE LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA PÉNIBILITÉ EN PÉRIODE DE CHARGE
MOYEN : LE « 7J/12 » (OU « 4J/6 » EN APP)

Aux arguments fallacieux de baisse significative du temps de travail, de l'amplitude des vacations et de la pénibilité, l'UNSA-ICNA a réalisé la démonstration concrète (*cf. Le mensonge du 7j/12*) de la réalité du 7j/12. **Car sous-couvert de « raccourcissement » des vacations, c'est le temps de pause minimum qui est raccourci.**

Pour une amplitude hebdomadaire semblable de 34h/sem, un cycle à 7j/12 réduit le temps de travail effectif sous le casque en moyenne de 36min seulement par vacation TOUT en rajoutant une journée supplémentaire de 8h20 (dont 6h40 devant le radar) à chaque cycle.

Au-delà de la casse d'un pilier fondamental de l'organisation du travail des ICNA, revendiquer le « 7/12 », c'est revendiquer l'augmentation de la pénibilité en période de charge, le tout dans un environnement technique à bout de souffle gangrené par des pannes graves à répétition.



OBJECTIF VOILÉ : DIVISER ET FRAGILISER LE CORPS DES ICNA
MOYEN : ACCENTUER LES PARTICULARISMES ENTRE LES DIFFÉRENTS ORGANISMES

Multiplier les particularismes locaux dans les centres pour fragiliser le corps, accentuer les différences au sein des groupes et entre les groupes pour le diviser, valoriser la productivité de certains mais pas celle d'autres, **voilà comment la refonte du système indemnitaire entend accentuer les tensions entre les ICNA.**

Ces derniers se laisseront-ils bernier ?



OBJECTIF VOILÉ : POURSUIVRE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS
MOYEN : MISE EN PLACE D'EXPÉS RH

Au travers de la mise en place de ces expérimentations RH, nos dirigeants souhaitent créer de nouvelles conditions de sureffectif dans les différents organismes de contrôle. Et pour cause, le dimensionnement d'un organisme n'est que le résultat du ratio entre son trafic à gérer et sa productivité. Si le dimensionnement est bon et que le trafic augmente, ça ne peut être que la productivité qui est défaillante, imparable.

Conséquences à court et moyen termes : de nouveaux gains de productivité sur l'autel de nos conditions de travail, et donc des réductions drastiques des BO dans les approches, et des cardinaux des équipes dans les CRNA.

Compte tenu des prévisions de trafic à l'horizon 2020, cautionner la poursuite des baisses d'effectifs en assurant la promotion d'expérimentations RH est déraisonnable.

La mission première des ICNA est d'assurer la sécurité des usagers et des populations survolées. Aujourd'hui cette mission est mise en péril par des effectifs en chute libre, des matériels obsolètes et des outils à bout de souffle, bilan d'une administration dépassée. Soit la profession se mobilise fin mai pour retrouver des effectifs et des moyens, soit le coup porté au statut ICNA pourrait bien s'avérer fatal. ICNA, à vous de choisir, à vous de décider.



ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

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