

CRNA/SO, le 15 JANVIER 2016

LA DSNA MET LE FEU AUX POUDRES

Alors que le cabinet du 1^{er} ministre ne répond pas à l'intersyndicale représentant l'ensemble des personnels de la DGAC, que notre ministère se repose de la COP21 avec ses conseillers déjà tournés vers leur boulot d'après les présidentielles de 2017, et qu'enfin rien n'avance concrètement côté protocole, la DSNA en pleine période de « négociation » protocolaire met aujourd'hui le feu aux poudres pour occuper les syndicats et agiter les salles: **la badgeuse et la mention linguistique, ce serait hors protocole et cadeau !!!**

Si les Bureaux Nationaux des syndicats sont incapables d'obtenir de la DSNA et du gouvernement le respect élémentaire du travail fourni par les ICNA, dans le cadre normal du dialogue social, ce sera la base qui prendra tout le monde de court. **Les centres d'Aix et de Brest ont déjà commencé à bouger, Bordeaux ne sera pas en reste.**

L'UNSA ICNA avertit l'administration de l'impasse que constituerait la poursuite d'une politique anti-contrôleurs. Nous invitons au contraire nos dirigeants à travailler avec les syndicats à un plan d'action à court-moyen terme gagnant/gagnant pour faire face à la situation actuelle (dont elle est, rappelons-le, seule responsable) et redonner un nouvel élan à la DSNA, et donc à toute la DGAC.

La crise sera forte en salle de contrôle si le protocole ne propose pas de grandes avancées en terme d'effectifs, de revalorisation de la retraite et de rémunération, avec enfin un plan d'action à 5 ans accepté et compris de tous.

LA BADGEUSE

Alors qu'on croyait que ce sujet allait être traité dans le cadre d'un dialogue social constructif, la DSNA fait de nouveau fi des avancées proposées par les syndicats, dont l'UNSA, et qui sont pourtant conformes aux demandes de l'EASA. Elle s'apprête donc « à se faire les contrôleurs aériens » après le dernier CT DO et à passer en force !

Avant toute décision malheureuse, nous invitons le DO à bien mesurer les éventuelles conséquences de ses actes...

Nous ne sommes pas opposés à une amélioration concertée de notre système de relevé d'heures effectives de contrôle et d'archivage, mais il ne faut pas nous prendre pour des lapins de six semaines ! Nos propositions répondent en tout point aux exigences européennes et marquent une avancée significative. En revanche, le système de pointage et de flicage organisé qui a pour but à terme de changer notre organisation de travail en salle : c'est NON.

Passer en force mettra en grande difficulté tous les encadrements des centres, alors que la solution existe.

LA MENTION LINGUISTIQUE EN ANGLAIS

Nous devons nous mettre en conformité avec le règlement européen suite à l'échec de la DSNA et de la DSAC, qui n'ont pas su convaincre au niveau européen de la pertinence et de l'efficacité de notre formation qualifiante à l'anglais. La DSNA est malheureusement le premier prestataire d'Europe en termes de taille et de poids de trafic, mais le dernier en termes d'influence. Une question de niveau d'anglais de la part de nos dirigeants, peut-être ? Donc, à compter de 2017, l'obtention, **la prorogation** ou le renouvellement de la mention linguistique en anglais devront être réalisés au moyen d'un test formel.

La DSNA, en dehors de tout cadre et pour sortir ce sujet du protocole (alors que la procédure précédente avait été négociée au sein de l'accord licence !), demande aux centres de fournir en urgence des évaluateurs des compétences linguistiques (ECL) avant mars 2016. **Pour l'UNSA, c'est NON, car une meilleure solution existe en confiant ce mandat aux examinateurs actuels, renommés évaluateurs des compétences pratiques (ECP).**

La sous-direction des RH avait pourtant été mise en garde par les encadrements locaux que le moment était mal choisi alors même que nous battons tous les records de trafic – y compris en hiver ! – et que ce serait perçu par les ICNA comme une vraie déclaration de guerre.

L'UNSA ICNA se réjouit de voir que le SNCTA commence lui aussi à taper du poing sur la table, et espère que cela présage une unité syndicale sur bien d'autres sujets (effectifs, rémunération, retraite, ...).

UNE SOLUTION LOGIQUE, CONFORME AU REGLEMENT EUROPEEN

Les Evaluateurs des Compétences Pratiques (ECP) dont le mandat sera désormais de donner, de **proroger** (nouveau) et de renouveler la mention d'unité seront également Evaluateurs des Compétences Linguistiques (ECL).

EXAMINATEURS actuels = ECP + ECL

Les nouveaux examinateurs dits ECP/ECL prorogeront donc:

1. la mention d'unité :

Lors d'une séance d'observation sur la position de contrôle (mandat ECP)

ET

2. la mention linguistique :

avec uniquement le niveau 4 délivré (ECL) séance significative d'observation :

- sur la position de contrôle si le trafic anglophone est suffisant (ECLP)
- sur simulateur si le trafic anglophone est insuffisant

Note : le test pour proroger la mention de qualification et le test pour proroger la mention linguistique peuvent être réalisés lors de la même séance. Les modalités locales organisationnelles sont à valider en CT local.

FAQ

Pourquoi la solution de SDRH est à éviter?

Les RH de la DSNA souhaitent que la mention linguistique soit prorogée par un ECL (distinct de l'ECP) et un linguiste lors d'un stage dans le cadre du PIFA. Ainsi, l'ICNA serait évalué 2 fois et l'ECL serait supervisé par un linguiste pour rendre son avis sur le niveau acquis dans chaque item. Le test serait en réalité mené par le linguiste, et non l'ECL.

« Pour l'UNSA-ICNA il ne faut surtout pas séparer ECP et ECL »

Lors de la création du PIFA et de la formation qualifiante, nous avons déjà également noté les dangers de la création d'un collège de « contrôleurs-linguistes », chargés uniquement de vérifier l'anglais. Dissocier les ECP des ECL, c'est donner toute latitude à une commission de formation à l'anglais (CFA), aux contours et prérogatives très flous concernant le « Qui on prend ? », de choisir les ECL sur la base de critères inacceptables (par ex : le niveau d'anglais).

C'est exactement un des points qui nous ont fait toujours refusé le test.

Il serait en effet, en cas de spécialisation ECP/ECL, plus facile à la DSAC d'imposer aux ECL des contraintes supplémentaires type niveau 5 voire 6, ou renouvellement plus espacé, etc.

L'attractivité d'examineur ECL seul sera probablement faible voir très faible, amenant à avoir un peu toujours les mêmes personnes sur ces postes, avec les risques d'abus que cela entraîne toujours.

Enfin, la mention linguistique et la mention d'unité ne peuvent être mis sur le même plan et traités de façon similaire : de la même façon que l'anglais n'est qu'un outil du contrôleur, une partie mineure de son travail, l'évaluation linguistique doit rester, chaque fois que possible, une simple composante de l'évaluation de la compétence globale du contrôleur, au même titre que l'évaluation des compétences théoriques par exemple.

Comment recruter les ECP/ECL?

Pour l'UNSA ICNA, les ECP/ECL devront être recrutés comme le sont aujourd'hui les examinateurs.

Les seuls prérequis seront de posséder une mention d'unité valide et une mention linguistique en anglais de niveau 4 ou au-dessus.

Les critères d'éligibilité à l'agrément seront donc les mêmes que les critères actuels, avec toute l'équité requise. Il serait par exemple inconcevable de choisir préférentiellement un niveau 5 en anglais pour devenir ECP/ECL au détriment d'un agent niveau 4. Attention ce risque est évident si l'on crée un collège ECL distinct de nos examinateurs ECP !

La durée de l'agrément d'un examinateur sera de 3 ans, non renouvelable sauf en cas de manque de candidats.

Le contenu des stages d'agrément des ECP/ECL devra être composé d'un stage de deux journées concernant le test pratique (comme aujourd'hui) suivi d'un stage d'une journée concernant le test d'anglais.

Quid des tests des ECL?

Les ECP/ECL prorogeront, comme tous les autres PC du centre, leurs mentions (unité et linguistique) avec un test supervisé par un autre ECP/ECL du centre.

Quid des tests sur simulateurs?

Les PC qui ne maintiennent que la mention linguistique (ass sub, chef de sub., personnels ENAC, etc.) pourront la proroger sur simulateur avec les examinateurs ECP/ECL. En effet, peu importe le niveau d'anglais des pilotes, on juge la compétence linguistique uniquement de l'ICNA concerné.

Evidemment les autres PC pourront également opter pour cette option, par exemple lors de séances FSI, sous réserve d'une validation en CT local.

Tests niveau 5 et 6

Les examinateurs ECP/ECL ne délivrent pas la première mention linguistique car celle-ci est délivrée par l'ENAC. Ils ne seront habilités qu'à proroger le niveau 4. Pour les niveaux 5 et 6, le test se fera dans un centre agréé selon la procédure actuelle.

Modalités et délais:

Les tests pratique et linguistique en centres pourront être réalisés dans les 3 mois précédant la fin de validité et les mentions seront prorogées pour 3 ans (fin de validité théorique de la mention + 3 ans : on ne perd pas des jours à chaque fois !)

Le nombre d'examineurs est à réévaluer en fonction des besoins.

Compte tenu du nombre de tests à faire passer, à LFBB, il faudrait passer de 18 à au moins 24 examinateurs ECL+ECP.

Pour garantir l'attractivité de la fonction ECP/ECL et reconnaître les responsabilités, l'arrêté de décembre 2013 sera modifié afin que toute la durée du mandat (3 ans) soit prise en compte dans l'accès au 4ème grade (au lieu d'1 an actuellement depuis 2009) – (Protocole 2016)

Le PIFA continue, seule la modalité de prorogation de la mention linguistique change.

Attention : TEST d'anglais ne veut pas dire abandon du PIFA : les 75H obligent aussi la DSNA à proposer de la formation continue aux ICNA ! C'est une condition essentielle pour maintenir ou améliorer le niveau.

Reconnaissance de la mention linguistique

La mention linguistique délivrée aux ICNA par les ECP/ECL sera réputé valide par la DSAC navigants.

Ainsi, un ICNA, pilote VFR ou IFR, pourra faire porter sur sa licence de vol PPL ou CPL la mention linguistique valide pour l'IR (et donc pour le VFR) obtenue à l'ENAC ou en centres DSNA par test.

Et les effectifs dans tout ça?

Chacun l'a déjà bien remarqué, les effectifs ne sont pas pléthoriques, et cette tendance, si elle n'est pas infléchie, promet un été encore plus tendu dans les équipes, sans parler des années à venir.

C'est donc après que les équipes aient consenti des efforts conséquents sur leurs effectifs (détachements IEEF), sur les formations (bloc 3, bloc 4, bloc 5) et sur les congés (en étant parfois au bord de la rupture) qu'on nous annonce devoir tout recommencer... avec encore moins d'effectifs.

Ca ne va pas passer ! Le GT effectifs du 19 janvier est donc crucial pour le moral des troupes.

Evidemment les mêmes qui nous disaient qu'il n'y avait pas de problème et que l'UNSA ICNA ne savait pas compter, sont prêts pour des miettes à passer au 7j/12 avec 4 jours consécutifs de 8 h de travail en pénurie d'effectifs (il paraît que ce sera moins pénible?), et donc mécaniquement moins de congés, évidemment. En clair : du n'importe quoi !

Il est navrant de constater que certains préfèrent regarder vers Maastricht qu'écouter leurs aînés, alors même que les jeunes ICNA du nord ont une fâcheuse tendance à se transformer avec le temps en vieux ICNA du sud... Quoi qu'il en soit, afin de ne pas en faire un point de blocage irrémédiable avec le SNCTA et compromettre ainsi le protocole, le BS UNSA ICNA a demandé à son BN de ne pas s'opposer à un 7j/12 applicable et circonscrit au seul CRNA/E. **Cependant, que la DSNA essaie d'exporter son « expé » ailleurs, et ce sera la guerre !**

Au CRNA/SO, la baisse d'effectifs est vertigineuse avec 42 départs à la retraite en 4 ans (2016-2020) et quasiment rien dans les tuyaux de formation. On passe en 6 ans de 22 PC/équipe en 2013 avec 18 secteurs ouverts cet été, à 16 PC/équipe en 2020 si on ne fait rien. L'administration locale ne peut comme nous que constater les dégâts.

L'UNSA ICNA et le SNCTA ont donc demandé un plan de sauvegarde sur les effectifs avec l'affectation au CRNA/SO de plus de 50 ICNA d'ici 2020, en commençant par le prochain GT effectifs.

Le chef du CRNA/SO nous a confirmé qu'il ferait valoir nos arguments factuels et pertinents au plus haut niveau mais nous a aussi indiqué que selon lui notre culture de centre du zéro délai était bel et bien terminée.

Pire, notre professionnalisme et nos efforts pour augmenter sans cesse les capas (au point que la pénibilité devient difficilement tenable sur tout un été...) se retournent maintenant contre nous, puisque cela a retardé d'autant la prise de conscience d'un sous-effectif intenable !

Vu que l'on va probablement toucher aux limites structurelles dès fin 2017, le chef de centre souhaite engager une réflexion sur ce qu'on pourrait faire.

Que ce soit clair, si la section UNSA est prête à améliorer son adaptabilité (ce n'est pas un sujet tabou) dans le cadre des textes actuels et donc du 1 j/2 sur le cycle (hors VAC COMP), ceci dépendra essentiellement de la négociation protocolaire en cours.

L'UNSA ICNA a des solutions mais les prérequis sont un plan d'action DSNA ambitieux à 5 ans incluant un projet enfin compris et accepté par les ICNA.

Consolider le travail en équipe.

Face à la chute libre des effectifs, chacun est tenté de trouver des solutions palliatives afin de redonner de la souplesse de planification de son quotidien et, bien sûr, surtout de ses congés qui ne passent plus.

Parmi celles-ci, les remplacements font figure de remède miracle pour certains. Nous avons même vu apparaître un site internet les centralisant. Les ICNA de bonne volonté ayant conçu celui-ci n'ont probablement pas mesuré les effets induits, ainsi que le message envoyé involontairement à l'Administration...

L'UNSA ICNA, dont la mission en tant que syndicat est d'anticiper notre avenir, attire l'attention de tous sur le fait que si le recours aux remplacements peut être ponctuellement utile, il faut éviter de rentrer dans un système qui conduirait sournoisement à une INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL au détriment des équipes. Cela n'est pas une solution souhaitable et elle sera combattue farouchement par notre organisation syndicale.

Mais nous ne leurons pas, même les remplas normaux que nous connaissons et qui nous aident bien parfois, vont vite s'arrêter avec 18 PC/équipe.

Si l'UNSA ICNA défend farouchement – comme d'autres – le travail en équipe, c'est qu'il est le ciment de notre culture. Seule l'équipe apporte la protection contre l'arbitraire, et une adaptabilité synonyme de confort et de sécurité. Seule l'équipe permet une souplesse au quotidien qui serait autrement impossible dans le cadre réglementaire très strict qui est le nôtre. Réduire le rôle des équipes, les fragiliser pour ne plus en garder qu'une coquille vide, ce serait les vider de leur sens et enlèverait aux contrôleurs tous les avantages que celles-ci permettent, notamment en terme de sécurité au quotidien.

S'il faut s'adapter, l'UNSA ICNA a déjà des propositions dans le cadre actuel. Mais cela dépendra pour nous des résultats de la négociation protocolaire. Sur un grand nombre de sujets, il n'y a plus de temps à perdre !

CHACUN A INTÉRÊT À TROUVER LE BON ACCORD.

PLAN D'ACTION A 5 ANS

- **DES RECRUTEMENTS MASSIFS**
pour stabiliser les effectifs ICNA et faire face à la demande de nos clients/usagers.
 - Objectif CRNA/SO : 21 PC/équipe en 2020 hors détachés
- **UN INVESTISSEMENT SYSTÈME ET MAINTENANCE SÉCURISÉ**
 - En CRNA (en cours)
 - En APP (là c'est le flou le plus total)
- **DES EFFORTS D'ADAPTATION**
 - dûment négociés et cadrés
 - pour une période limitée, le temps de récupérer des effectifs « normaux » (ce n'est pas le sous-effectif qu'il faut se faire payer : l'exemple espagnol doit tous nous faire réfléchir !)
- **REVALORISATIONS SALARIALES**
compensant :
 - la perte de salaire de 800 € net/mois depuis 8 ans;
 - la prise en compte des nouvelles contraintes IR ATCO pour les ICNA et des solutions apportées (accord licence ICNA n°2)
 - Les gains de productivité réalisés
- **UN PLAN RETRAITE**
 - Création et mise en place de l'Indemnité de Sujétion Spéciale du Contrôle Aérien (ISSCA) qui devra faire passer en 2021 le taux de la pension de retraite à plus de 50% du dernier salaire primes incluses.

Note: l'ISS est un type de primes existant dans la fonction publique, dont bénéficient déjà d'autres corps en service actif, et qui rentre en compte pour la retraite.

- Revalorisation de la retraite complémentaire temporaire (ATC)

