

Athis-Mons, le 11 décembre 2017

Winter is Coming!

Même si certains ont, parfois, qualifié le maintien des effectifs comme un combat "d'arrière-garde", l'UNSA-ICNA a toujours fait du recrutement sa priorité. La situation actuelle des effectifs dans les centres et les projections de trafic à venir donnent malheureusement raison à l'UNSA-ICNA : il faut recruter tant au niveau national que local!

Aujourd'hui, la convergence entre deux facteurs incompatibles, l'augmentation de trafic et la **baisse programmée des effectifs**, va inévitablement poser un problème :

Comment faire plus avec moins?

Notre encadrement pense avoir la solution : L'individualisation et flexibilité des ICNA via un outil protocolaire redoutable, "Les Expés RH".

Nous devons maintenant faire face à un choix cornélien:

Faut-il sacrifier nos conditions de travail pour pallier à l'incurie de notre encadrement? Si oui, à quel prix???

➤ Les "Expés RH", une solution pour le CRNA-Nord?

Au CRNA-Nord, la flexibilité et l'individualisation se sont déjà, insidieusement, invitées dans notre quotidien :

- Gestion des Équipes en binôme
- Demandes de plus en plus fréquentes avec des préavis de plus en plus court de renforts
- Inversions de vacances certains jours (ex : Switch de J1 qui se transforme en J2 pour "permettre aux collègues de poser leurs vacances », Shift d'un jour pour le lendemain ou la veille moyennant une dispense, ...)

A Athis, à l'instar du Bourgeois Gentilhomme, nous faisons, déjà des « Expés RH » sans le savoir, mais sans contrepartie... sous couvert du tristement classique : « On peut bien faire ça... »

➤ Les "Expés RH", déjà une réalité dans d'autres centres.

En terme d' « Expés RH », d'**autres centres** ont cependant, déjà complètement franchi le pas et ont abandonné la notion de travail en mode 1 jour sur 2 dans le cycle pour passer en **7 jours sur 12 en période de charge**.

Des ICNA peuvent donc travailler 7j/12 lors des périodes de charge pour répondre aux besoins de leur centre. Il leur incombe ensuite de récupérer ces jours sur les périodes hors charge. (Certaines Récups sont dirigées par le service !).

Maintenant que la boîte de Pandore est ouverte, elle ne se refermera plus.

Malheureusement, comme nous l'avions dénoncé, ce qui a commencé dans un centre pour "répondre à un besoin et une demande locale dans l'urgence" va maintenant s'étendre à tous les centres...

Localement au CRNA-Nord, nous ne devons avoir que des équipes à 12 PC et, à la marge, quelques équipes à 11PC. D'ailleurs, ni notre "Note de service Congés et Absences" ni même la punitive "Feuille de Route Région Parisienne" n'avait prévu le cas des équipes à 10 PC...

Quelles options avons nous pour faire face à cette baisse programmée et organisée à chaque CAP de notre effectif en salle?

3 options se dégagent, à priori. Chacun se fera son opinion...

➤ **PREMIÈRE OPTION: LE STATU QUO**
Ne rien faire, attendre et garder notre tour de service actuel.

Les effectifs vont continuer de baisser. Les équipes à 10 seront de plus en plus nombreuses. Il y aura alors de plus en plus fréquemment ces « petits arrangements » subis (Gestion par équipes jumelles ou voisines, recyclages dirigés, dépeuplement des subs, renforts de plus en plus fréquents avec des préavis de plus en plus courts...).

Le point positif dans ce choix est le maintien du « 1 jour sur 2 en équipe et dans le cycle ». Malheureusement, toutes les équipes et les détachés seront sollicités pour renforcer ou recycler et ce, dans des proportions et des fréquences que nous n'imaginons même pas ! N'est-ce pas déjà de la flexibilité RH qui adapte l'offre (i.e. Nous) à la demande (i.e. le trafic donc les ouvertures secteurs)?

Les points négatifs de ce scénario:

- Localement, la baisse des effectifs pose, entre autres, un problème, en période de charge, durant la journée lorsqu'il n'y a que deux équipes en salle. En effet, deux équipes à 7 PC + 1 CDS ne peuvent ouvrir que 7 secteurs. **Pour absorber les Hubs quotidiens des Aéroports Parisiens**, nous ouvrons pourtant réellement 7 voire 8 secteurs, à la pointe, par zone. Il n'y a, donc, plus de marge et cette situation ne va pas s'améliorer avec des équipes à 10 PC. Il nous paraît très difficile de continuer comme ça sans pénaliser le trafic!
- Malgré l'hémorragie de notre effectif local confirmée à chaque CAP, comment réclamer localement du personnel sans s'entendre dire par notre administration: « Pas d'Expés RH, pas d'effectif ! » surtout si tous les autres centres y sont déjà passés?
- Et bien sûr, il n'y a aucune compensation financière si nous optons pour le statu quo.

Face à ce déficit de recrutement et cette hémorragie organisée CAP après CAP, l'effectif du CRNA-Nord, plus gros centre de France, atteint des niveaux critiques aux conséquences encore imprévisibles pour l'écoulement du trafic des plateformes Parisiennes. La question d'une Prime de Fidélisation, qui a déjà fait ses preuves à CDG il y a quelques années, devra se poser tôt ou tard.

➤ **DEUXIEME ET TROISIEME OPTIONS: LES EXPÉRIMENTATIONS RH**

Mettre le doigt dans l'engrenage des « Expés RH » signifie introduire de la flexibilité officielle, de l'individualisation, un morcellement des équipes par le biais de nombreuses montées décalées en « parties » d'équipes... tout cela pour permettre de répondre aux besoins d'ouverture de secteurs malgré la baisse des effectifs.

Dans les centres saisonniers, le but affiché de ces Expés est de faire travailler plus de jours les contrôleurs lors des périodes de charge et ultérieurement récupérer ces jours en période hors charge (« **Bossez 7 jours sur 12 l'été, posez vos récuaps en hiver !** »). Le 1 jour sur 2 est ainsi lissé sur l'année!

A contrario, le but des « Expés RH » au CRNA-Nord serait de maintenir 8 secteurs ouvrables tous les jours, toute l'année, pour continuer à **alimenter les Aéroports Parisiens sans contraindre le trafic, malgré la baisse d'effectif donc, pas seulement en période de charge...La physionomie de notre trafic n'est pas assez saisonnière.**

Le cadre protocolaire régissant les « **Expés RH** » permet, entre autre, **deux déclinaisons** qui seraient, peut être, adaptables à Athis, mais là encore ces options auraient **des conséquences irréversibles** sur notre travail quotidien:

- **les Expés 7 jours sur 12**
- **les Expés 6 jours sur 12 (Cadre alternatif D1)**

➤ **Deuxième option: Les Expés 7 jours sur 12**

Passer au 7 jours sur 12 permet à l'encadrement de placer des PC d'une équipe dans une autre, les jours où il y en a besoin pour pallier à un manque d'effectif dans cette équipe ou pour répondre à une demande exceptionnelle de secteurs moyennant l'octroi de récupérations, dont certaines dirigées par le service.

Malheureusement, passer en 7 Jours sur 12 induit des effets de bord non négligeables :

- Conséquences sur les dépôts de congés (nbre de jours nécessaires à poser pour partir en congés? Incertitude sur la possibilité ou non d'être soumis à un 7eme jours lors de nos 3 jours Off même ceux précédant une ½ VAc de congés? Quid d'un Week-end de 4 jours en posant un Jf en début ou fin de vacation? Préavis de dépôt de vacances VS préavis déclenchement du 7eme jour?
- Les centres qui sont déjà passés au 7j/12 ont déjà identifié un autre problème de taille: **la difficulté accrue pour trouver des remplaçants**. En effet, le dépassement du nombre d'heures hebdomadaires de travail et le non-respect du temps de repos entre deux vacances deviennent de réels facteurs limitants quand on cherche un remplaçant (lui-même soumis au 7j/12).
- Augmentation substantielle du nombre de **récups à poser** avec les conséquences que cela aura sur les dépôts de vacances et de stages de maintien de compétences.
- Croyez-vous vraiment pouvoir poser toutes vos récups RH, en hiver au CRNA-Nord, période soit-disant hors charge? Pendant l'UP SKI? Pendant les périodes de météo dégradée?
- De plus, à Paris nous subissons depuis 2008 cette FEUILLE DE ROUTE punitive qui nous contraint à garantir un nombre de PC présents en salle toute l'année. De facto, cette contrainte **restreint fortement les droits à absence hors période de charge au CRNA Nord contrairement aux autres centres**.
- En période de charge, déjà fatigante, travailler 7j/12 veut aussi dire faire un aller retour domicile-travail supplémentaire avec tous les désagréments inhérents aux déplacements en région parisienne.
- Qu'il n'y ait pas non plus de méprise : **SIGNER un 7j/12, c'est bien FAIRE un 7j/12**.
- Qui et comment seront désignés les PC pour effectuer ce 7eme jour? Avec quel préavis? Y aura-t'il des compteurs individuels?...

Ces « Expés RH 7j/12 » peuvent donc répondre au besoin de notre encadrement qui peut faire **« beaucoup plus, avec beaucoup moins »**. A long terme, il ne faut pas se leurrer, ces « Expés RH 7j/12 » sont un blanc-seing pour l'administration qui peut envisager bien sereinement de passer le trafic sans délais avec beaucoup moins d'ICNA. La contrepartie de ce passage aux Expés 7j/12 est une revalorisation des salaires à hauteur de 6000€ brut par an. **Pour la section locale UNSA-ICNA, aux vues des contraintes à venir et des efforts qui seront demandés aux PC en salle, cette revalorisation que certains encensent est clairement insuffisante!**

➤ Troisième option: Les Expés 6 jours sur 12 (cadre alternatif D1):

L'autre possibilité serait de mettre en place au CRNA-Nord un cadre d'expérimentations RH dit Alternatif. Ce **cadre alternatif D1** (garde-fou défendu par l'UNSA ICNA lors de la signature du protocole) permet de continuer à travailler sur un **rythme de 6 jours sur 12 en équipe**, et il est, lui aussi **revalorisé**... La contrepartie est qu'il faut concéder de la **flexibilité au sein de ces 6 jours sur 12 dans le cycle**, ainsi qu'une part de montées décalées au sein des équipes. Notre Tour de Service serait donc, de facto, modifié.

Cette flexibilité concédée dans ce cadre alternatif donnerait par exemple :

- Une réelle mutualisation entre les équipes jumelles pour gérer l'effectif présent et donc coller à la demande de secteurs (si besoin: M devient J1, S2 devient Nuit... se sont les Swifts)
- Des inversions de vacation le même jour avec les équipes « mitoyennes » (J1 avec un J2, S1 avec un S2...)
- Effectuer un S2 ou une Nuit pour renforcer les équipes du lendemain (et donc, forcément, être dispensé de son propre S2 ou de sa propre Nuit. Ce sont des Shifts de vacations.

"Localement, toutes ces mesures ne vous rappellent rien... ?"

Gagné! C'est déjà ce qui se passe au CRNA-Nord sans aucun cadre!

- Il faudrait ajouter à ces mesures des montées ou des départs décalés pour 2 ou 3 PC des équipes (En Nuit par exemple). Ceci permettrait alors de plus coller aux besoins des pointes de trafic.

Cette liste des contraintes (non exhaustives) auxquelles nous devrions nous plier pour satisfaire au cahier des charges d'un cadre alternatif D1 d'une « Expés RH » ne s'arrêtent pas à ces quelques propositions, néanmoins c'est une piste à envisager.

Au CRNA-Nord, le but de notre encadrement local est de garantir et de pérenniser un nombre de secteurs ouvrables toute l'année, et ce malgré la baisse constante des effectifs.

Ce passage aux "Expés RH cadre alternatif D1" est également revalorisé à hauteur de 6000€ brut par an.

Nous n'aurons pas la prétention de vous dire quel est le bon choix car il n'y en a pas! Chaque option, même celle qui consiste à ne rien changer, a ses propres avantages et ses propres inconvénients. Pour la Section locale UNSA-ICNA, une AG Intersyndicale pour débattre ensemble de notre avenir semble nécessaire. Le temps et la division jouent contre nous. Que nous décidions, ensemble, du Statu Quo ou que nous nous aventurions vers des "Expés RH", nous devons, au CRNA-NORD, réussir à parler d'une seule voix pour espérer contrer cette politique de plus en plus déraisonnable d'épuisement des effectifs.

Winter Is Coming...

**Contactez la section locale LFFF:
lfff@icna.fr**

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

