

## GT EFFECTIF : INSUFFISANT

**30**  
**Affectations**

**Prévision  
DSNA**

**266 PC**  
fin 2020

**Prévision  
UNSA-ICNA**

**272 PC**  
fin 2020

**Prévision  
SNCTA**

**288 PC**  
fin 2020

### CONTEXTE

Ce jeudi 15 février se sont tenus le GT Effectif et le GS 32H. C'est au cours de ces réunions que sont définies les affectations pour l'ensemble des CRNA et APP pour l'année 2018.

**286 PC** (chiffres au 1er janvier 2018)  
+ **36** qualifications à venir (source : instruction)  
- **28** retraites d'ici 2020  
- **14** aixois mutés pas encore partis  
- **3** arrêts de formation d'ici 2020 (moyenne 2012-2017)  
- **6** nouvelles inaptitudes définitives d'ici 2020 (moyenne 2012-2017)  
- **20** départs en CAP d'ici 2020 (moyenne 2012-2017)

= **251 PC** fin 2020

+ **21** qualifications issues du GT Effectif 2018

**272 PC FIN 2020**

Au vu des résultats du GT Effectif, notre effectif va continuer à diminuer : nous serons 272 fin 2020 d'après les moyennes constatées lors des 6 années précédentes. Nous considérons ici que 21 affectations du GT Effectif 2018 seront qualifiées fin 2020, en tenant compte des répartitions AVE APP/CRNA et des temps de formation habituels.

La DSNA estime de son côté 252 PC fin 2020, et compte 14 qualifications en 2020 parmi les ressources du GT Effectif 2018, soit une estimation de 266 PC fin 2020.

### 12 PC/équipe en 2020

Nous ne maintiendrons pas en 2020 notre effectif actuel de 286 PC. Nous serons donc moins de 12 PC/équipe en 2020 (sauf prévision SNCTA), bien loin des 13 qui nous sont promis depuis 2012. Notre administration, tant au niveau local qu'au niveau national n'a visiblement pas pris la mesure du problème. Le trafic explose, même en hiver, nos outils sont au plus mal et notre effectif s'étirole.

### Méthode de calcul, qui croire?

Chacun a adopté sa propre méthode de calcul. Notre étude approfondie des effectifs nous a permis de nous rendre compte qu'il est extrêmement compliqué voire impossible d'arriver à des prévisions précises d'effectif qualifié à une date donnée.

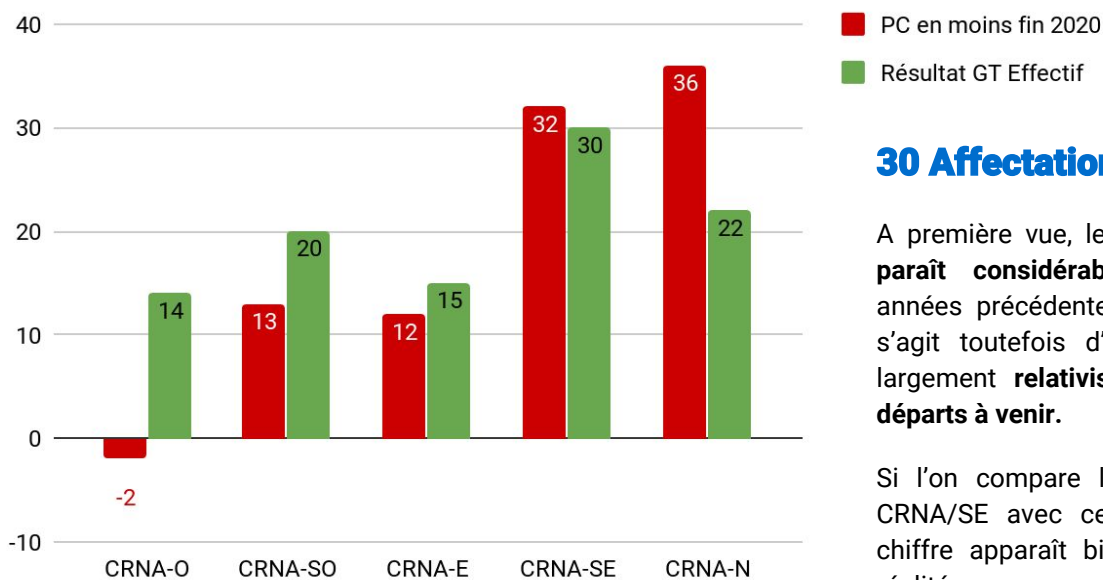
Nous nous basons sur des moyennes alors que **chaque formation est bien sûr unique, chaque choix de quitter le CRNA également.** Dans leurs calculs, certains refusent par exemple de compter les nouvelles inaptitudes définitives considérant que c'est un élément trop variable. Lorsque nous considérons 10 départs en mutation par an (moyenne sur 6 ans), le SNCTA en compte 8 (estimation) et l'administration 13 (estimation sur la base des postes ouverts).

Qui a raison ? Seul l'avenir nous le dira, c'est pourquoi **il faut à notre avis être extrêmement prudents avec les prévisions d'effectif.** Si des écarts aux moyennes sont constatés, alors il sera toujours temps de réactualiser les besoins l'année suivante.

## En bref, pourquoi le résultat du GT Effectif ne nous convient pas?

- 30 affectations ne permettront pas d'être 12 PC/équipe fin 2020.
- Pas de plan triennal d'affectations en vue afin de remonter à 13 PC/équipe en 2022
- Pire, des prévisions DSNA à 12 PC/équipe en... 2023

## PC prévus en moins fin 2020 et Résultat GT Effectif 2018



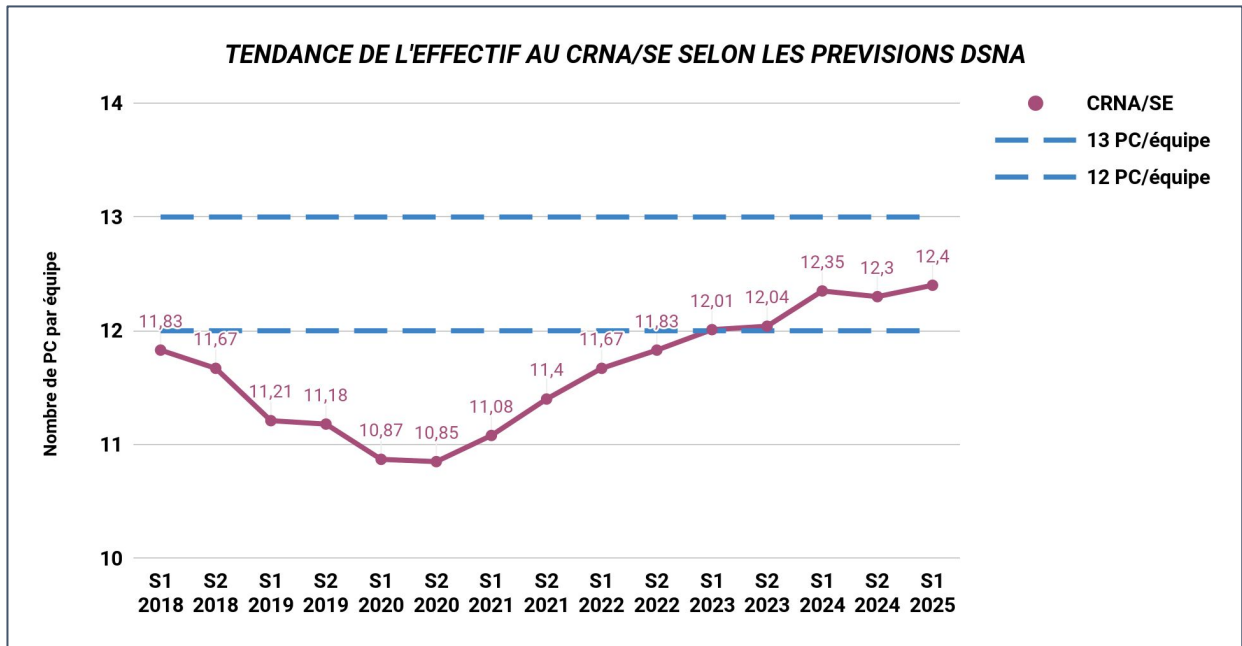
### 30 Affectations c'est beaucoup ?

A première vue, le chiffre de **30 affectations paraît considérable** comparativement aux années précédentes et aux autres centres. Il s'agit toutefois d'un **chiffre brut** qu'il faut largement **relativiser, au vu du nombre de départs à venir.**

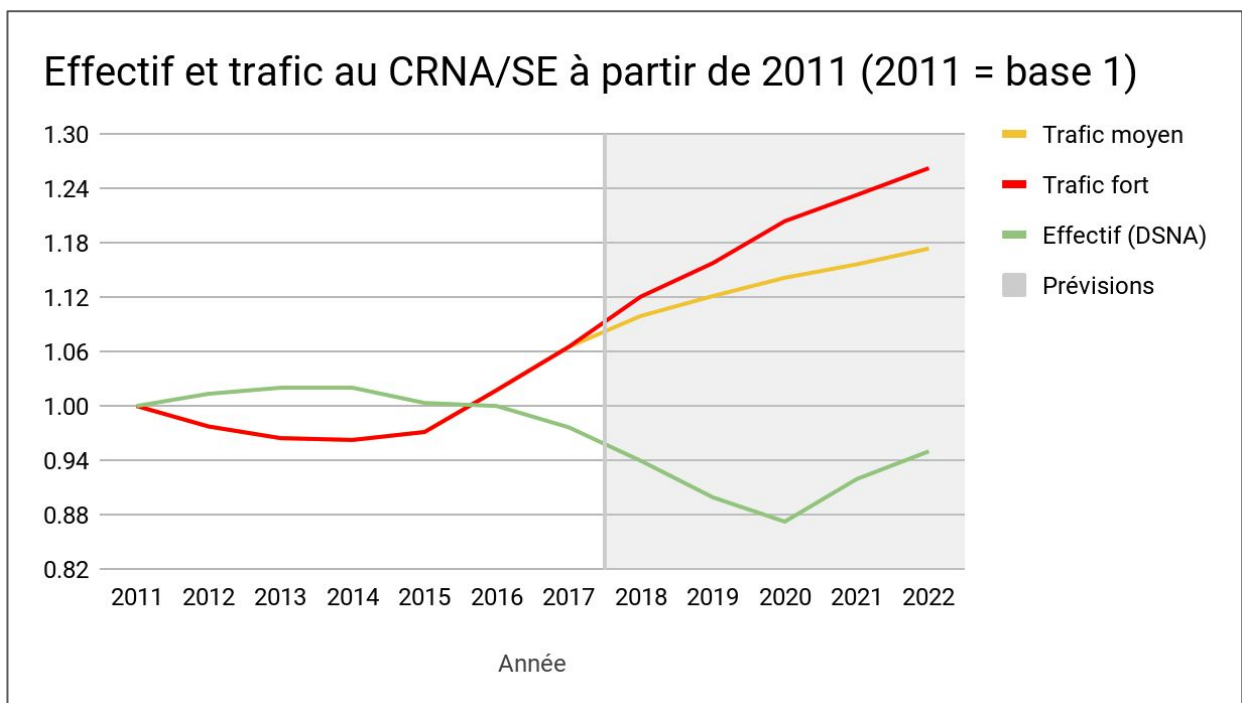
Si l'on compare les prévisions d'effectif du CRNA/SE avec celles des autres CRNA, ce chiffre apparaît bien moins exceptionnel. En réalité, nous sommes le **CRNA le moins bien loti après le CRNA/N**, car **nos arrivées ne compenseront pas nos départs sur la période 2018-2020.** Les données qui suivent sont issues des documents de travail fournis par la DSNA lors du GT Effectif.

Bilan sur 3 ans avant le GT Effectif (2018-2020)	Mutations	Retraites	Autres (arrêt form., inaptitudes, ...)	Klifs prévues	TOTAL avant le GT Effectif
CRNA/N	-56	-9	-7	36	<b>-36</b>
CRNA/E	-41	-9	-7	45	<b>-12</b>
CRNA/O	-27	-9	-2	40	<b>+2</b>
CRNA/SO	-19	-19	-4	29	<b>-13</b>
CRNA/SE	-34	-30	-3	35	<b>-32</b>

# 288 PC en 2023 (Prévisions DSNA)



**Afficher une telle courbe de prévision d'effectif alors que l'administration nous promet 13 PC/équipe depuis 2012 et que le BO du CRNA n'a pas encore été défini est une provocation inacceptable à l'encontre de l'ensemble des contrôleurs du CRNA/SE.**



## 12 PC/équipe en 2023...

Plus que les chiffres bruts annoncés par l'administration, le plus inquiétant est la tendance qu'elle donne à notre effectif. A ses yeux et au regard de la courbe d'effectif prévisionnel qu'elle a projetée lors du GT Effectif, le nouvel **objectif visé par notre encadrement est de 12 PC/équipe à l'horizon...2023**. Nous sommes ici bien loin du 12 espéré à l'horizon 2020 ou encore du 13 que nous attendons depuis 2012 et espérons pour 2022.

## PLAN TRIENNAL

Plus que jamais, notre proposition de plan triennal trouve du sens à la lecture des résultats de ce GT Effectif. Non seulement les promesses faites d'un retour à 12 PC/équipe ne sont pas tenues, de manière malheureusement prévisible, mais le plus inquiétant est que **la perspective des 13 PC/équipe** s'éloigne elle aussi irrémédiablement.

Avec un plan triennal et des garanties de recrutement sur 3 ans, l'administration aurait pu démontrer une réelle prise de conscience de notre problème de sous-effectif en nous offrant des perspectives plus réjouissantes.

Vu l'objectif présenté de 12PC/équipe en 2023, il faudra chaque année renouveler le combat que nous avons mené à ce sujet. C'est pourquoi **nous continuerons à nous battre pour l'obtention d'un plan triennal, plus que jamais nécessaire afin d'offrir un avenir au CRNA/SE**.

## GS 32H : LIMITATION DES POSTES ATTRACTIFS

La gestion de la pénurie continue cette année. L'Administration, conformément aux annonces du DSNA en CT début janvier, a souhaité limiter le nombre d'AVE ouverts dans les approches, notamment les approches dites attractives.

Compte tenu de cette limitation d'AVE, il semble naturel de penser que le nombre de départs en CAP d'Aix va diminuer.

Sur les 6 dernières années, il y avait **10,66 départs/an**. Ces départs se décomposent de la manière suivante en moyenne : **4 départs sur des postes d'encadrement, 3 dans des CRNA ou APP métropolitaines, 2 à Tahiti, 1 à Nouméa, 0,66 en ICA**.

Ainsi en analysant superficiellement les résultats du GS 32h, on pourrait en conclure que le nombre de départs d'Aix en CAP va diminuer : 1 seul poste à Tahiti a été ouvert pour cette CAP par exemple.

Toutefois le nombre de postes d'encadrement proposés en CAP ne devrait pas évoluer à la baisse, le nombre de postes ICA disponibles est particulièrement élevé cette année, des AVE sont tout de même ouverts dans les APP qui attirent traditionnellement les Aixois (2 Provence, 1 Bastia par exemple).

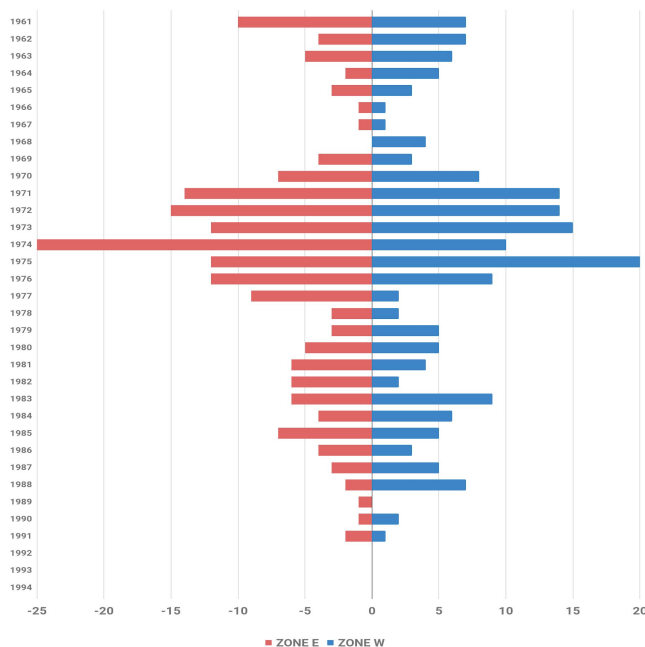
C'est pourquoi nous continuons en l'état à baser nos calculs sur la moyenne des 6 dernières années. Comme nous l'avons déjà expliqué, il faut rester prudent en termes de prévisions d'effectifs, et **si des corrections à la baisse doivent se faire, c'est a posteriori**. Si nous constatons que les départs venaient à baisser, nous adapterions évidemment en conséquence nos demandes les années suivantes. Mais selon nous, on ne peut se permettre de raisonner a priori.

## RÉPARTITION ENAC/AVE

Alors que l'année 2018 tient le triste record du plus faible nombre de nouvelles recrues à affecter, il semblait évident qu'elle ne serait pas une année exceptionnelle au niveau de la mobilité. Toutefois, les agents ne doivent pas pâtir des erreurs de gestion de l'administration et il est nécessaire de préserver la mobilité.

Depuis 15 ans, le CRNA/SE a toujours accueilli entre 9 et 13 AVE par an (16 l'an passé, qui était déjà une année record).

PYRAMIDE DES AGES DU CRNA/SE



Pour rappel, la pyramide des âges au CRNA/SE nous indique que **70% de l'effectif aixois a plus de 40 ans**, et particulièrement que les générations 1971-1976 représentent déjà **la moitié de la salle de contrôle**.

Sans une hausse massive et rapide des affectations ENAC, la situation sera critique au CRNA/SE dans les années à venir.

### Quelle décision a été prise ?

Paradoxalement, il a été fait le choix d'**augmenter brutalement la mobilité vers les CRNA "du Sud"**, précisément l'année avec le moins de ressources à répartir entre les centres. Dont acte. On nous explique même désormais qu'il faudrait se battre pour que l'intégralité des AVE qui nous sont promis soient ouverts dès le printemps, et qu'ils puissent être libérés par leurs centres dès cet automne.

Affecter plus d'AVE dans ces proportions, c'est courir le risque de créer un appel d'air dans les centres traditionnellement pourvoyeurs du CRNA/SE. **Il y a ainsi fort à parier** que l'année prochaine, à l'heure des comptes, **on constate un sous-effectif encore plus important que prévu dans ces centres**. On nous expliquera alors ne pas pouvoir nous fournir en effectif...

L'administration joue ici aux apprentis sorciers. Les effectifs et la mobilité ont toujours été au coeur des priorités de l'UNSA-ICNA et cette gestion pour le moins hasardeuse ne nous convient pas. Un équilibre inter-centre global et réfléchi dans la répartition des ressources eût été une sage décision.

### Aurions-nous pu faire autrement ?

En conservant une mobilité équivalente à l'an passé (qui était déjà une année record), soit 16 AVE et 14 ENAC, les départs d'autres centres à destination d'Aix auraient pu être maîtrisés. Indispensable selon nous, au plus fort de la crise d'effectif.

En ce qui concerne l'impact sur l'effectif PC à l'été 2020, l'analyse des formations passées au CRNA/SE nous montre que les AVE issus de la CAP de Printemps devraient être qualifiés à hauteur de 55%. A horizon fin 2020, nous devrions pouvoir compter sur 85% des AVE de Printemps, 75% des ENAC, et 60% des AVE d'Automne.

**Une répartition 10 AVE Printemps + 6 AVE Automne + 14 ENAC aurait eu exactement les mêmes perspectives pour le CRNA/SE que la proposition retenue.**

### **ET AILLEURS ?**

Les effectifs sont au coeur des débats un peu partout, le chef de centre de Brest a même communiqué par mail directement auprès de ses agents afin d'expliquer le fonctionnement du GT Effectif et les résultats obtenus pour Brest.

Le mécontentement n'est pas cantonné à Aix, très loin de là. Nous constatons que de nombreuses sections locales (Brest, Athis, plusieurs approches) de plusieurs syndicats s'inquiètent déjà comme nous des perspectives d'effectif qui leurs sont présentées.

Il y a là clairement **l'expression d'un inquiétant sous-effectif national**, principalement la conséquence des précédents protocoles : celui de **2013 (-56 ICNA)** ou, encore plus catastrophique, celui de **2010 (-194 ICNA)**. Si le contexte de ces protocoles était sans doute différent de la situation actuelle, l'UNSA-ICNA avait pourtant déjà alerté sur les conséquences de tels recrutements, et avait fait le choix par deux fois de ne pas signer ces protocoles.

**Mais aujourd'hui, où en sommes-nous ?** Le trafic explose chez nous et autour de nous, l'aérien a retrouvé des perspectives florissantes, le secteur est en plein boom. Air France recrute de nouveaux pilotes ce qui n'était plus le cas depuis bientôt 10 ans. Il est dès lors **inadmissible** que nos dirigeants ne s'alarment pas plus de ce sous-effectif et ne proposent pas de solutions. Leur réponse : "L'augmentation des recrutements ICNA décidée dans le cadre 2016/2019 portera ses fruits en termes d'effectifs qualifiés à compter de l'année 2020." Pour Aix, les bénéfices issus de ces recrutements ne se feront pas sentir avant 2021 et les chiffres avancés pour 2023 sont très loin de l'objectif à atteindre.

**Les résultats de ce GT Effectif sont très largement insuffisants :**

**Un nombre d'affectations insuffisant.**

**Une répartition AVE/ENAC inadéquate.**

**Pas de plan triennal d'affectations.**

**Des objectifs d'effectif DSNA à 12 PC/équipe en 2023.**



# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 16 FÉVRIER 2018

Les contrôleurs sont venus nombreux (plus de 100 personnes) à l'Assemblée Générale du 16 février 2018 organisée par l'ensemble des syndicats du CRNA/SE et nous les en remercions.

Cette Assemblée Générale a été dirigée de manière conjointe par la CGT, l'UNSA ICNA et le SNCTA. Chacun a pu voir son temps de parole respecté et ses convictions défendues.

La préoccupation principale exprimée par l'UNSA ICNA concernait l'**affichage par notre administration d'une ambition de 12 PC/équipe en 2023**, bien loin des 13 que nous réclamons depuis 2012.

**Le sujet des effectifs a été au coeur des débats et des préoccupations de l'AG**, d'autres préoccupations légitimes ont également été exprimées par les contrôleurs présents à l'AG. Les principales sont reprises dans les encadrés sur la droite.

Malgré des divergences d'opinions entre les personnels, **une motion d'AG forte de sens a été adoptée**. Cette motion a été écrite conjointement par les différentes OS dans un souci de trouver un compromis qui convienne à tous et permettant d'obtenir un vote de cette motion à l'unanimité moins 4 abstentions.

## Qu'allons nous faire cet été si aucun GT horaire n'est mis en place ?

Il est clair que le TDS "validé" en "CT" par notre chef de centre n'a aucune vocation à être mis en place. S'il venait à l'être, nous utiliserions les moyens juridiques à notre disposition afin de le rendre inapplicable. Nous avons pris conseil auprès d'un avocat et force est de constater que plusieurs irrégularités tant sur le fond que sur la forme ont été commises.

## Comment pouvons-nous nous protéger sur le secteur ?

La démarche entreprise par les RDS de se réunir et de mettre en place ensemble des mesures de protection doit être poursuivie. La mise en place d'un secteur de débordement quand nécessaire et de régulations réfléchies de manière globale (Est et Ouest) apparaissent comme des solutions pragmatiques et intéressantes à approfondir.

## Comment avoir des garanties d'effectif à l'avenir ?

Vu l'augmentation de trafic soutenue, les effectifs tant au niveau local qu'au niveau national seront certainement insuffisants dans les années à venir. L'idée d'engager une démarche au niveau national afin d'augmenter les recrutements a été avancée pendant l'AG. Le mécontentement exprimé ailleurs semble confirmer l'expression d'un sous-effectif national plutôt qu'un problème de répartition des effectifs.

## Motion d'AG

Les personnels et l'ensemble des organisations syndicales du CRNA S/E réunis le 16 février 2018 en Assemblée Générale dénoncent les chiffres d'affectations largement insuffisants.

L'AG soutient les RDS dans leur démarche actuelle de mettre en place les mesures de protection concertées nécessaires à assurer sécurité et sérénité en salle.

L'AG mandate les OS à porter au niveau national le combat sur les effectifs et l'augmentation des recrutements.

En conséquence, l'AG refuse l'ouverture d'un GT Horaire et s'oppose à la mise en place d'un TDS imposé par l'administration.

**Nous remercions tous les contrôleurs qui se sont déplacés massivement pour exprimer leurs idées et ont fait de cette AG un succès.**

**Nous vous inviterons prochainement à une Réunion de Section afin de définir ensemble la suite à donner à ce GT Effectif.**