

Un tour de service performant en 6J/12 est il valorisable?



Notre projet pour l'été 2022 prévoyait de faire un deuxième J0 de 6h avec pour compensation 3000 euros. Ce projet, plébiscité par le Chef de centre, nous permettait de rester en cycle 6J/12. Il n'a finalement pas été autorisé à concourir en face des XP.

Le TDS imposé par notre encadrement prévoit l'allongement de certaines vacations ainsi que celui du J0 de 2h30. Les PC aixois feront jusqu'à 6h15 de plus par rapport à l'été 2021 sans contrepartie, pas même le retour des JRH spoliés pendant la crise covid, qui sont censés compenser les dépassements horaires des TDS.

Les contrôleurs aixois passeront plus de temps sous le casque cet été que leurs collègues des autres CRNA.

Leur niveau de performance sera inégalé. Mais la DO considère que cela ne suffit pas... L'argument avancé par le DO ? Vous ne pouvez pas prétendre à une revalorisation sous le régime de l'arrêté 2002 !

Faux ! Il existe bel et bien un mécanisme qui permettrait à la DGAC de récompenser les efforts effectués par les PC aixois, sans avoir à demander l'autorisation plus haut : cela s'appelle la modulation de la part-fonction. La prime peut aller jusqu'à 250 euros bruts par mois. Pour rappel, il fut un temps où AIX avait une prime d'été.

Un accord est-il un engagement entre 2 parties qui le respectent et qui se respectent?



En 2012, les horaires d'été ont été négociés en GT horaires. A l'époque pour récompenser la performance créée et pour accompagner la contrainte induite par ces horaires, les contrôleurs aixois se sont vu octroyer 12 JRH. C'était un accord gagnant-gagnant.

Notre TDS 2022 découle encore de cet accord de 2012. Cependant, il a été non seulement imposé par le service, mais il voit le volume d'heures effectuées en été augmenter de nouveau.

Pour récompenser la performance (qui n'aura jamais été aussi importante) et pour accompagner la contrainte induite, les contrôleurs aixois n'ont plus le droit qu'à : **6 JRH !**

Notre administration se moque de nous en osant revenir unilatéralement sur l'accord de 2012 qui prévoyait 12 JRH et en maintenant la contrepartie qui nous incombe. Pire encore, profitant de la baisse forcée pendant la crise covid du forfait relève elle peut ainsi pousser encore un peu plus les curseurs à la hausse.

Un accord ne vaut que si les 2 parties le respectent et se respectent.



Fin du 1 jour sur 2 sur le cycle ?

Autrefois, pour faire un stage d'anglais ou un stage lié à notre formation continue il existait un tableau qui déclinait tous les cas possibles et les dispenses associées afin de respecter la règle du 1 jour sur 2 sur le cycle de travail.

L'administration ne reconnaît plus ce tableau et ne respecte maintenant plus que 2 règles :

- 11h de repos entre 2 journées de travail ;
- 48h maximum de travail sur 7 jours glissants.

Ainsi, pour une formation en mai (par exemple), vous aviez de droit une dispense (selon les cas de figure) pendant le cycle concerné par votre stage. Maintenant vous avez seulement le droit à un JRO que vous pourrez poser en novembre ou décembre qui suit, sur un jour où vous serez initialement programmé en RO. Inadmissible !



Où sont passées les dispenses ?

Notre administration ne peut plus ignorer les textes qui ne l'arrangent pas. Un employeur a des droits mais aussi des devoirs. Respecter les textes qui fixent nos conditions de travail en est un.

Lequel de ces deux TDS est le plus performant?

- A Un TDS à 33,50h/semaine
- B Un TDS à 35,30h/semaine et un J0 de 8,5h

Lequel de ces deux TDS est valorisé par l'administration?

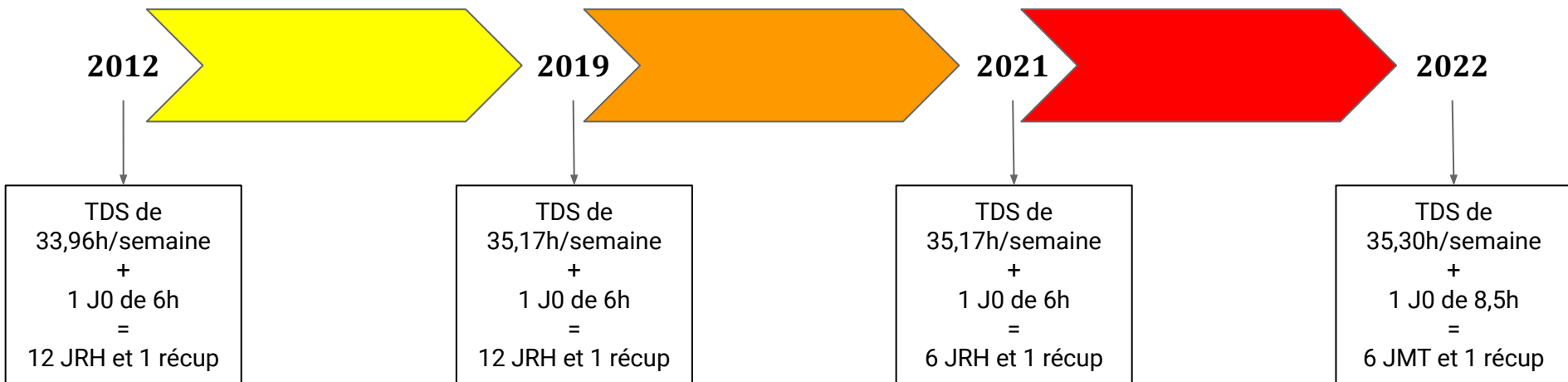
- A Un TDS à 33,50h/semaine
- B Un TDS à 35,30h/semaine et un J0 de 8,5h



Le choix de l'administration de ne pas valoriser la performance est dicté, non pas par la reconnaissance des efforts faits, mais par la volonté d'inciter les agents à accepter la casse du 1 jour sur 2.



Considération des ICNA et respect des accords passés ?



Si l'administration voulait vous pousser vers les XP et vous faire abandonner le 1 jour sur 2, s'y prendrait-elle différemment ?



Pour vous le dialogue social c'est :

- A Un passage en force du Service sans respecter les NDS comme pour le J0 des détachés
- B Une suppression d'une NDS pour entériner sans concertation la fin des dispenses
- C Un nombre d'astreintes en jour de grève revu sans aucune raison ni aucun texte à un niveau maximal
- D Une consultation pour le réaménagement du 5ème qui ne prend en compte que les besoins du Chef de Service, et non celui des contrôleurs
- E Aucune de ces solutions

Qu'est ce qui vous paraît le plus juste pour l'été 2023?



- A** Avoir le choix entre un nouveau TDS XP avec une revalorisation et un TDS de l'administration dont le cycle serait J1-J3-S2-R-R-R-J2-S1-N-R-R-R sans revalorisation
- B** Avoir le choix entre un nouveau TDS XP avec une revalorisation et un TDS proposé par l'UNSA-ICNA avec une revalorisation en adéquation avec la performance offerte

Si vous ne voulez pas que 2023 soit la copie conforme de 2022 et si vous souhaitez enfin avoir le choix entre 2 projets portés par les 2 organisations syndicales les plus représentatives des contrôleurs du CRNA/SE, c'est maintenant qu'il faut le faire savoir à notre Administration.