



Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne

www.icna.fr

Le CRNA Ouest, le 28 mai 2017.

Ensemble, donnons le bon cap !
Vous informer.
Vous alerter.
Vous aiguiller.

**SECTION
LOCALE
LFRR**

Liberté, égalité, fraternité chez les ICNA

Liberté, égalité, fraternité, ces valeurs remises en lumière avec l'élection présidentielle sont aujourd'hui absentes de la DSNA et particulièrement du corps des ICNA. Elles ont été progressivement remplacées par contrainte, clientélisme et opposition. Pourquoi, jusqu'à quand, une sortie ?

Que nous reste-t-il comme liberté ?

Théoriquement, nous sommes dans une société, dont la DSNA est un rouage d'Etat, où **la liberté est la première des valeurs**. Sur la forme, les mécanismes sont en place, car il y a toujours la possibilité d'organiser des votes, des consultations où nous avons la liberté de nous exprimer. Mais là où le bât blesse, c'est sur le fond !

Sur le fond, **tous les projets soumis à notre liberté de choix sont un empilement de contraintes donc de limitation ou privation de liberté**. Nous avons le choix de travailler des jours supplémentaires, de réquisitionner les détachés, les assistants de sub ou ACDS, de réduire nos possibilités de dépôt de congés,... ce ne sont là que des libertés simplement supprimées. **Est-il laissé le choix libre à ceux qui ne veulent pas venir travailler des journées supplémentaires l'été ou, au contraire, à ceux qui veulent gagner plus en échange de cette contrainte ? Non ! La liberté s'est arrêtée à la forme et l'administration poursuit sa privation de liberté sur le fond**. Et sa privation n'a pas de limite : contraintes sur les conditions de travail mais aussi sur les conditions d'exercice de notre mention d'unité (déclaration de toutes nos heures sous peine de sanction, sic !).

Notre habile administration nous laisse gentiment choisir la couleur des murs de notre prison de plus en plus petite.

Il est vraisemblable que les syndicats d'appareil crieront à la destruction de l'unité du corps si la liberté de choisir une partie de ces nouvelles contraintes est laissée à l'individu et ne s'impose pas à l'ensemble de la profession.

Mais que reste-t-il de cette unité fraternelle ?

Les politiques de fragmentation de notre corps lancées depuis longtemps ont fait leurs œuvres et se poursuivent :

écarts de rémunérations de plus en plus importants entre les centres, écarts de traitement dans la pénibilité du travail, ...

Tous les centres sont méfiants les uns vis-à-vis des autres car l'administration a encouragé leur différenciation. Personne ne pleure sur nos conditions de travail bretoises voire même elles sont effacées au profit de celles des autres, bien sûr présentées comme pires...

Si l'unité du corps était si importante la consultation sur nos conditions de travail serait nationale et pas locale et les volontés de convergence sur les solutions consensuelles plus efficaces. N'oublions pas que les organisations syndicales sont indispensables, car au service des personnels, mais elles sont aussi des appareils politiques qui veulent exister, survivre, battre les autres... C'est par ailleurs sur le côté « appareil » que **l'administration s'appuie le plus pour organiser la montée en puissance des contraintes**. Elle **est d'ailleurs très proluxe en morale démocratique tant que cela favorise ses intérêts face à notre corps désuni et beaucoup moins lorsque tous les syndicats rejettent son projet**. **Si une consultation pouvait faire croire aux personnels qu'ils tiennent leur destin en main, oubliant la volée de nouvelles contraintes qu'elle veut imposer, alors l'administration aurait tort de ne pas l'encourager surtout si, en bonus, elle est source de nouvelles profondes divisions de notre corps**.

Aujourd'hui, force est de constater que l'unité de notre corps n'est plus une réalité, la faute principale à l'érosion progressive d'égalité entre les agents mais aussi à l'apparition de projets radicaux.

Par ailleurs, **au lieu de se concentrer sur une liberté dans le choix sur différents projets contraignants, ne devrions-nous pas rechercher notre liberté dans le projet lui-même ?** C'est tellement évident ! La question se poserait donc de :

- Retrouver l'unité pour défendre la liberté de chaque agent à choisir son prochain degré de contrainte à savoir travailler plus de jours l'été contre une rémunération ou conserver ses précieux jours de repos. Il semblerait aujourd'hui difficile de trouver meilleur terrain d'entente.
- Demander une expérimentation où chaque agent aurait le choix. À l'administration, principale responsable de l'état de notre centre, d'endosser les difficultés du chef d'orchestre chargé d'utiliser son nouveau pôle de personnels disponibles. Si elle manquait de personnels pour ces journées supplémentaires, libre à elle de revoir les compensations pour les rendre attractives.