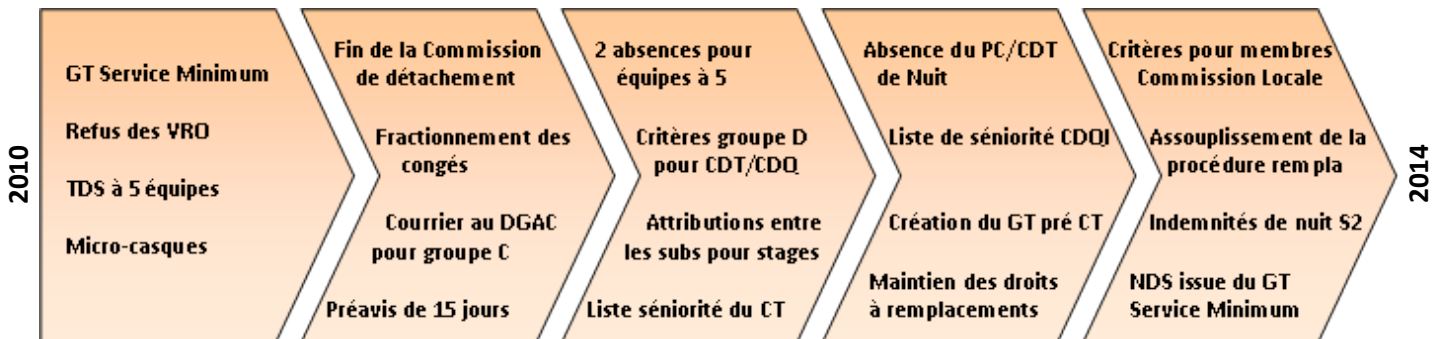


Le 21 novembre 2014

4 ans plus tard ...

La section locale UNSA ICNA a vu le jour il y a un peu plus de 4 ans. Dès le départ, notre mot d'ordre était de défendre les droits des ICNA du centre et leurs conditions de travail, d'impulser des méthodes de fonctionnement claires, précises et connues de tous, et d'informer tous les contrôleurs.

A l'heure des élections professionnelles, qui vont déterminer la représentativité locale des syndicats pour les 4 ans à venir, voici un point sur les 4 dernières années.



Vos droits

Le respect des textes nationaux

La connaissance des textes officiels qui concernent les ICNA est une chose difficile, mais nécessaire si l'on veut défendre pleinement et correctement vos droits. C'est ce qui nous a permis d'obtenir :

La possibilité de fractionner nos congés, notamment après un repos de Nuit au lieu d'avoir à poser un cycle entier de congés.

Le maintien des droits à remplacement lorsque l'encadrement local voulait restreindre les possibilités de remplacements. Projet retiré.

Le préavis de 15 jours (au lieu des 5 jours souhaités par l'encadrement) pour tout changement imposé de vacation, car les contrôleurs ont aussi le droit de disposer de leur vie privée.

Le versement des indemnités de nuit pour la partie « nocturne » de la nouvelle vacation S2 issue du nouveau TDS.

Et aussi, durant ces 4 ans, toujours à vos côtés pour aller défendre, face à l'encadrement, vos droits :

- **au report des congés annuels pour les maternités**,
- **au temps partiel**,
- **au renouvellement par anticipation d'une mention d'unité ou de l'aptitude médicale**,
- **aux formations non statutaires, type stages CDQ**

Et des décisions prises

Les nominations de CDT/CDQ ou de détachés sont des procédures définies nationalement (arrêté) ou en local (CT), et qui permettent à chaque PC de se situer, en particulier sur son évolution possible dans le centre.

Sur ce qui se décide en CT, nous sommes toujours ouverts aux discussions. Mais sans nouvel accord, le suivi des règles en place garantit à chacun d'être respecté dans ses droits. Vouloir faire autrement relève pour nous du lobbying ou du favoritisme, qui se fait forcément au détriment d'agents injustement lésés et discriminés.

Nous avons donc revendiqué :

Le respect de la liste de séniorité actée en CT pour les détachements (à l'époque celle basée sur l'ancienneté locale), en y intégrant également les sorties ENAC.

L'application des critères nécessaires en groupe D pour être nommé CDT/CDQ, quand notre centre a été déclassé en groupe D.

Votre cadre de travail

Les méthodes

Dès le départ, la défense des conditions de travail a été essentielle pour notre section, nous amenant à demander la définition de méthodes de travail dans les cas suivants :

Le Service Minimum, dont le GT a finalement établi un modus-operandi local précis pour tous les contrôleurs (*cf communiqué du 10/11/14*)

L'absence du PC ou du CDT de Nuit, toujours à l'état de discussions avec une hiérarchie qui peine à prendre conscience du besoin. Mais l'idée fait son chemin ...

Les conditions

D'autres points que nous avons défendus pour garantir de bonnes conditions de travail à la Tour :

Un modèle groupe C pour notre centre, que nous avons soutenu auprès du DGAC, afin d'obtenir le dimensionnement de notre effectif opérationnel et de notre encadrement en rapport avec les spécificités de notre organisme.

Le fonctionnement du centre

Depuis 4 ans, le centre s'est engagé, sous notre impulsion, vers plus de transparence dans son fonctionnement et vers plus de respect du rôle et des prérogatives de chacun, sans mélange des genres.

La liste de séniorité pour le CDQI : l'UNSA ICNA a été moteur de ce long travail. Devant l'impossibilité de se mettre d'accord sur ce qui était juste, nous avons consulté l'ensemble de la Tour, via un questionnaire, et avons basé notre proposition sur ses résultats. Les critères, rédigés en commun avec la CGT, ont été validés en CT.

La procédure de nomination des CDT/CDQ a été rappelée. Il n'existe pas de liste officielle de séniorité. C'est à la Commission Locale d'évaluer toutes les candidatures et d'émettre un avis d'aptitude.

Le droit à 2 absences pour une équipe de 5 PC, à l'époque où la hiérarchie, face au sous-effectif qu'elle avait généré, voulait restreindre ce droit.

Un Tour de Service à 5 équipes et 15 CDT, quand l'administration voulait revenir à un TDS à 4 équipes.

Les micros-casques, pourtant essentiels pour préserver un environnement calme à la Tour, que nous n'avons cessés de réclamer et que nous devrions obtenir en 2015.

Le piège des VRO, que nous avons évité quand le SNCTA local a voulu les mettre en place : un faux cadeau cachant le risque mathématique de perdre 3 unités au BO, et la fin des récup liées aux 22 jours de formation continue en échange de 6 VRO (ou 3 récup) générées par an.

L'assouplissement de la procédure pour les remplacements et permutations, qui permet de ne plus obtenir l'approbation du Chef de Sub CTL pour les valider, l'accord de CDQ des 2 équipes suffisant.

La méthode de désignation des membres de la Commission Locale : à notre demande, cela a été précisé et validé en CT.

La procédure de nomination des détachements : à notre demande, la Commission de détachements n'existe plus. Elle ne servait qu'à avaliser le choix de la hiérarchie, tout en leur évitant d'en assumer la responsabilité.

La répartition des attributions entre subdivisions sur les demandes de stages a été clarifiée : la sub CTRL ne peut plus refuser un stage parce que celui-ci ne lui paraît pas pertinent pour l'agent.

La mise en place d'un GT Horaires, que nous avons demandé, et que nous continuerons à demander, à chaque changement majeur du TDS.

Un meilleur dialogue social

Le GT pré CT : Suite à notre demande de cadre, à l'époque inexistant, de dialogue social avec les OS, l'administration a créé le GT Gestion. Mais en y mélangeant des sujets concernant les CDQ Gestion, ce cadre n'était pas efficace pour traiter des sujets syndicaux. L'encadrement, face à notre volonté de ne plus assister au GT Gestion, a donc dissocié les 2 GT et créé le GT pré CT. Celui-ci permet de préparer en amont avec les OS les sujets présentés en CT. Si nous regrettons la faible fréquence de ses réunions, au moins, le cadre est là, sans mélange des genres.

Le CT Martinique : malgré la fusion entre le SNA/AG et l'OC de Fort de France, et malgré la volonté de certains de diluer l'avenir du SNA/AG en Martinique dans une instance de décision régionale moins représentative des personnels de notre centre, le CT Martinique est bien maintenu pour les 4 prochaines années. Comme nous l'écrivions en janvier 2012, les personnels du centre vont donc rester maîtres de leur destin sur les points ne concernant qu'eux, et pas le reste du SNA.

L'information

Enfin, la volonté de vous informer le plus objectivement possible, tout en vous livrant notre analyse, sur tous les sujets concernant l'avenir de notre profession et de notre centre a été le moteur de tout ce que vous avez pu lire ou entendre de notre part durant ces 4 dernières années.

Quelques chiffres à l'appui :

120 mails envoyés pour informer sur l'actualité nationale ou locale, et relayer le message de notre syndicat

13 communiqués locaux écrits autour de sujets d'actualité de notre centre

4 visites du Bureau National pour débattre avec vous sur tous les sujets concernant notre profession

Notre force, dans le paysage syndical local, nous a permis de nous faire entendre, en cherchant toujours les meilleurs moyens pour faire comprendre et accepter nos revendications auprès de notre hiérarchie et des autres organisations syndicales.

Sans nos résultats aux dernières élections professionnelles de 2011, cette influence n'aurait pas été possible. D'où l'importance du vote de chacun des agents de notre centre ...

