

CONFLITS DANS L'AIR

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG



GT Effectif ou politique RH ?

LE GT EFFECTIF VA BIENTÔT SE TENIR. IL DÉCIDE DES OUVERTURES DE POSTES ET DE LA DISTRIBUTION DES SORTIES ENAC POUR LES 5 CRNA, CDG ET ORLY POUR L'ANNÉE À VENIR. TRADITIONNELLEMENT, C'EST UN SKETCH, AVEC DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES VIDES DE SENS, QUI FINIT EN FOIRE D'EMPOIGNE POUR DISTRIBUER UNE MAIGRE PITANCE. IL EN RESSORT À CHAQUE FOIS UN DOULOUREUX ET INQUIÉTANT SENTIMENT D'INJUSTICE ET D'INCREDULITÉ, QUI CONTINUE D'ÉTONNER ANNÉE APRÈS ANNÉE : EST-CE VRAIMENT COMME CELA QUE SONT GÉRÉES LES RESSOURCES HUMAINES DANS LA DSNA ?

Des chiffres absurdes

Les documents préparatoires sont cocasses, quand ils existent. Nous n'avons rien reçu cette année, mais pour ce que valent ces informations... Avec des bilans basés sur l'I1 pour les CRNA, et sur un calcul proche de celui des approches du GS 32h pour CDG et Orly, les calculs de l'administration indiquaient souvent des besoins inférieurs de moitié ou plus aux ressources qui étaient finalement affectées. Pourquoi ? Parce qu'entre bilans erronés et indicateurs galvaudés, les informations qui devaient donner une image claire des effectifs étaient surtout publiées pour la forme. Quand on y ajoute les dogmes et les idées reçues de notre encadrement sur la situation, la gestion ne peut qu'être subjective et le pilotage abscons. Alors avec les années, chacun y va de son petit mensonge de plus en plus gros, et c'est au chef SE qui se fera boeuf, et au chef de centre qui aura convaincu le DSNA, de tirer leurs épingles du jeu. Pour donner à tout cela un semblant de légitimité, on invite les syndicats à la kermesse, et on fait des cotes mal taillées, en souhaitant très fort qu'elles soient convaincantes.

Une pénurie de sorties ENAC

En raison des recrutements hautement insuffisants du protocole 2013, le seul que le SNCTA n'a pas signé, les ressources en provenance de l'ENAC sont particulièrement faibles, et en tout cas hautement insuffisantes par rapport aux besoins. Jusqu'à ce que les effectifs du protocole 2016 arrivent dans les centres, le nombre de contrôleurs

qualifiés en France va diminuer irrémédiablement. Par la faute d'une administration qui espérait un miracle sur les effectifs venu des nouveaux outils de contrôles et qui croyait qu'un protocole rejeté par l'écrasante majorité des contrôleurs serait un bon protocole, nous voilà donc réduits à distribuer le sous-effectif ! Il faut dire qu'elle avait la complicité du syndicat majoritaire dans les bureaux, absolument déconnecté de l'opérationnel, et trop heureux d'être seul maître à bord. Ce même syndicat qui, après avoir condamné les contrôleurs au rationnement et aux conditions de travail dégradées, fait aujourd'hui semblant de s'insurger de la situation !

A certains endroits, des « Expés RH »

Pour faire face au sous-effectif, certains centres ont choisi d'essayer une nouvelle approche, et ont mis en oeuvre des tours de service expérimentaux. Les annonces de malheur étaient nombreuses de la part des détracteurs. A CDG, on nous a prédit qu'être parmi les premiers à mettre en place des « expés » c'était « vendre le un jour sur deux pour quelques deniers », et « accepter de finir au mieux à 14 en équipe ». La réalité, c'est qu'il y a eu 6 réunions du comité de suivi en un an, qui ont permis de faire évoluer le tour de service pour l'améliorer, et que l'on n'a jamais eu autant la maîtrise de notre sort en terme de TDS. La meilleure preuve de cette réussite, c'est à quel point le renouvellement s'est passé facilement, tant il était une évidence pour les agents !

suite au verso >>>



Cependant d'autres centres, dont certains sont empoisonnés par une propagande des plus grotesques, à l'image de celle que l'on a pu subir ici, n'ont pas mis en place ces mesures. Cela crée donc un décalage supplémentaire quand il s'agit de comprendre la problématique des effectifs.

La hausse du trafic

Là encore, elle n'est pas égale. Certains centres ont vu leur trafic augmenter drastiquement cette année, d'autres non. Cependant les chiffres ne disent pas tout : une hausse pendant les pointes ou un remplissage des creux n'ont pas les mêmes effets. Une hausse qui paraît moindre, si elle a lieu dans un centre déjà saturé, non plus. Nous n'avons pas de mesure de la pénibilité des journées de travail, ou du stress sur la position. La seule réponse jusqu'à aujourd'hui était d'apporter de l'effectif. Mais il va falloir trouver autre chose si on veut passer plus d'avions en P2, nous le savons tous. Plus inquiétant, cette augmentation généralisée du trafic en Europe n'avait été prédite par personne : ni le Ciel Unique et ses courbes STAFOR, ni les négociateurs du dernier protocole.

Des promesses ou des engagements ?

Lors du CT DSNA du 12 janvier, le directeur a fait des annonces d'objectifs d'effectifs pour l'horizon 2023, parmi lesquelles : « A l'échéance 2023, le DSNA donne comme orientation pour Roissy un objectif cible de 15 à 16 PC par équipes ».

Si le SNCTA se réjouit de voir s'esquisser une vision à plusieurs années, et s'amuse de voir les dernières prédictions des devins UNSA-ICNA et USAC-CGT détruites en une phrase, cette annonce ne nous suffit pas. En effet, personne ne sait sur quoi reposent ces chiffres, exprimés dans une unité surprenante : le nombre de personnes par équipes, alors que le nombre d'équipes n'est qu'une conséquence de l'organisation du travail choisie.

Aujourd'hui les centres ont besoin de savoir comment seront atteints ces objectifs, quelles hypothèses et quels calculs les soutiennent : ils veulent une méthode de calcul juste, commune à tous et équitable. Ils veulent un plan stratégique par centre à 5 ans. Ils en ont besoin pour dimensionner les subdivisions, pour organiser le travail, pour savoir que leurs efforts sont pris en compte. Ils en ont besoin pour ne pas se sentir trahis quand la réalité contredit les prévisions.

La mobilité ou le conflit ?

Depuis des années la mobilité a été considérablement diminuée. Maintenant, les mutations vers les approches sont bloquées, parce que de manière absurde, les CRNA attractifs dans lesquels on nous empêchait d'aller sont à présent en sous-effectif. Dans ce contexte, l'UNSA réclame des affectations massives en provenance de l'ENAC pour les centres où il lui reste des adhérents. Cette demande démagogue et partisane est absurde. D'abord parce qu'un AVE se qualifie beaucoup plus vite qu'une sortie ENAC, soumise aux contraintes de la scolarité. Ensuite, il est absolument évident que l'on ne remplira pas les besoins des centres du Nord à coup d'AVE : les postes resteront non pourvus. Enfin, que les choses soient claires : cette proposition est une entrave intolérable à la mobilité des contrôleurs !

Dans les centres du Nord et notamment à CDG, les agents revendiquent le droit de muter. Le sous-effectif les prive déjà des congés formation, du temps partiel et des disponibilités dès que l'administration est en droit de les refuser, jusqu'à poser des problèmes pour les congés paternité. Il est donc inenvisageable, alors que des besoins sont identifiés dans des CRNA attractifs, que la mobilité soit détruite pour 10 ou 15 ans par des décisions opportunistes. Les contrôleurs de CDG, qui font preuve depuis toujours d'une adaptabilité exemplaire, refusent d'être condamnés à l'immobilité pour le reste de leur carrière. Si tel devait être le cas, nous le prendrions comme une déclaration de guerre.

Un énième effet d'annonce envers une profession qui a vu tant de promesses trahies est inutile. Les « Expés » ont montré localement ce que la négociation équilibrée pouvait apporter de solutions profitables aux uns comme aux autres. Aucune politique de management faite au détriment des salariés n'est couronnée de succès sur le long terme. Il est grand temps de se rappeler ce qu'une politique gagnant-gagnant peut accomplir.

Renforcez notre poids et adhérez au SNCTA : www.sncta.fr/adherer-au-sncta

