

## 4-Flight : consultation pour un accord social

La modernisation technique au CRNA-SE va enfin débiter après des années d'attente des contrôleurs. Pour faire face à la charge de formation, à l'impact sur le trafic et sur la gestion de la vie d'équipe, le SNCTA a travaillé depuis plus de trois ans dans toutes les instances pour aboutir à un schéma de transformation *4-Flight* plus adapté et à un accord social que les contrôleurs méritent.

### Un GT 4F ouvert depuis 2016

Seul participant à la totalité des GT, que les autres organisations syndicales ont finalement boycotté, le SNCTA s'est opposé aux orientations initiales de l'administration pour défendre et obtenir un calendrier de formation à l'impact plus réduit au quotidien, aussi bien pour les PC en équipe que pour les instructeurs et formateurs. Entre autres, sont exclus de la formation :

- ☀ les vacances scolaires afin de préserver les congés pendant cette période ;
- ☀ les week-ends pour réduire, aux seules dispenses réglementaires, l'impact sur les congés les samedis et les dimanches.

**Le SNCTA a négocié un calendrier adapté pour sécuriser les congés durant les vacances scolaires et les week-ends**

### Des F4F aux conditions particulières

La transformation *4-Flight* débute au moment où le sous-effectif notoire du CRNA-SE est le plus marqué, juste avant que l'effectif qualifié ne remonte (enfin) progressivement. Alors que 24 F4F sont nécessaires pour la formation de leurs pairs, comment éviter que les contrôleurs ne pâtissent une nouvelle fois du pilotage hasardeux des ressources humaines et des grands programmes techniques dont ils ne sont pas responsables ?

Le SNCTA s'est opposé à ce que les F4F soient détachés de leur équipe dont les effectifs seraient passés à 11, 10 ou 9 PC et les droits à absences abaissés toute l'année !

A *contrario*, il a défendu des conditions d'emploi spécifiques pour les F4F :

- ☀ intégrés dans leur équipe, ils ne prennent pas le risque de la quitter et les droits à absences de celle-ci ne sont pas modifiés ;

☀ ils bénéficient des mêmes droits qu'un détaché en matière d'avancement (compteur HEA), de carrière (accès au poste déclencheur de chef d'équipe) et de rémunération (part fonction niveau 10, +70 € mensuels).

Ces conditions d'emploi ont finalement été accueillies favorablement en comité technique au cours duquel elles n'ont reçu l'opposition d'aucune organisation syndicale.

### Des hors-quota (HQ) négociés

Pour réduire l'impact des formations et congés des F4F sur les congés des équipes, des discussions se sont ouvertes en parallèle des mesures pré-citées. Après une dizaine de réunions plénières, où le SNCTA était bien souvent le seul présent, les négociations ont permis d'aboutir à l'octroi de hors-quota dans le schéma de l'administration. Une souplesse supplémentaire a pu être négociée dans le cadre de l'accord social négocié par le SNCTA :

- ☀ 10 congés HQ par F4F entre septembre 2020 et mai 2021, contre 7 dans le schéma de l'administration ;
- ☀ 4 HQ (formations et congés) par jour, contre 3 dans le schéma de l'administration.

**Gestion des congés en équipe : 10 hors-quota pour le dépôt des congés des F4F, jusqu'à 4 hors-quota par jour, de septembre 2020 à mai 2021**

### Une organisation du travail pour un accord social lié à la transfo *4-Flight*...

En complément de ces mesures, le SNCTA a travaillé à une organisation du travail différente pour valoriser les efforts fournis durant la période de transformation. À la lumière des récentes modernisations techniques dans les centres de contrôle français et comme rappelé lors du dernier CT DSNA du 15 octobre 2019, un accord social valorisé est possible : il est conditionné à une organisation du travail différente et adaptée. Pour rappel :

- ☀ EEE – Brest : transformation dans le cadre de l'arrêté de 2002, sans revalorisation. À l'époque il n'existait pas d'autre cadre d'organisation du travail, seules des modalités de gestion d'équipe ont pu être mises en place ;
- ☀ EEE – Bordeaux : transformation dans le cadre des expérimentations votées au Protocole 2016-2019, borne minimale (~ 6 Jx par PC), avec revalorisation de 500 € mensuels ;

☀ 4F – Reims : transformation dans le cadre des expérimentations, borne maximale (- 9 Jx par PC), avec revalorisation de 750 € mensuels.

Le SNCTA a travaillé à une organisation du travail pour la transformation à Aix, compatible avec les 13 jours de formation prévus par PC (plus le *last-oil* avant la MESO).

Sans accord social, certains de ces jours de formation seraient faits en dehors des 6 vacances de contrôle du cycle de travail, sans revalorisation. C'est d'ailleurs le cas aujourd'hui pour les stages d'anglais ou les autres formations, comme cela est prévu aussi bien dans les textes nationaux que dans les notes de service locales depuis plus de dix ans (*Ndlr : contrairement à ce que certains véhiculent le « 1j/2 sur le cycle » dans l'arrêté de 2002 ne concerne que les vacances de contrôle, hors remplacement*).

Aussi, sur le modèle qui a prévalu au CRNA de Bordeaux pour son passage à EEE, pourquoi ne pas s'appuyer sur un cadre expérimental valorisé existant, négocié et approuvé au niveau national par la DGAC et les Pouvoirs publics ?

### ... pour les PC en équipe

Le projet porté par le SNCTA repose sur les éléments déjà développés et rappelés ci-après :

- ☀ 5 cycles avec Jx de septembre 2020 à mai 2021. Chaque cycle Jx est compensé par une récupération ;
- ☀ 3 PC arment chaque Jx (les autres sont de repos, sans congés à poser) ce qui représente en moyenne pour chaque PC, un Jx tous les mois et demi ;
- ☀ des vacances de jour bornées à 8h30 maximum ;
- ☀ une limitation sur 7 jours glissants à 42h de travail ;
- ☀ 500 € brut mensuels dès février 2020 !

**PC en équipe : 5 Jx répartis de septembre à mai.  
500 € brut mensuels dès février 2020 !**

### ... et les détachés

Les détachés 12/36 sont également intégrés au projet, à travers la mise en place de recyclages dirigés au nombre de 9 (hors J0) entre mars 2020 et mai 2021 :

- ☀ recyclages bleus : ce sont les créneaux proposés à long-terme par l'administration (avant J-25) ;
- ☀ recyclages jaunes : ce sont les créneaux proposés à moyen terme (entre J-25 et J-20) par l'administration. Pour assurer une souplesse dans le choix des recyclages, une marge de 20 % des créneaux bleus et jaunes pourra ne pas être pourvue.
- ☀ recyclages rouges : ce sont les créneaux basés sur le volontariat. Un recyclage rouge volontaire est déduit des 9 recyclages dirigés dus.

**Détachés : 9 recyclages dirigés de mars 2020 à  
mai 2021 – 500 € brut mensuels**

## Consultation du 8 au 15 janvier

Attaché à la démocratie, le SNCTA s'est engagé à recueillir l'avis des contrôleurs à travers une consultation. Pour cela, rendez-vous à l'urne du 8 au 15 janvier, la semaine en horaires de bureau (9h-12h15 et 13h15-17h) au deuxième étage (A2S202), avec une pièce d'identité !

**Parce que le SNCTA est attaché à la démocratie :  
consultation du 8 au 15 janvier au 2<sup>ème</sup> étage !**

Véritable outil permettant aux contrôleurs de rester maîtres de leur organisation du travail, le volontariat est un marqueur fort porté par le SNCTA : dans le protocole 2016-2019 arrivé à échéance il y a quelques jours, durant la campagne électorale de 2018 et *via* le nouveau Protocole en cours de négociation. La V1 de ce dernier précise d'ailleurs que « *le choix d'opter ou de maintenir ou non cette organisation du travail sera fondé sur le volontariat d'organisme* ».

Pour ce faire, un comité de suivi réunissant chaque équipe et chaque syndicat sera créé pour décider de l'arrêt, la suspension ou la reconduction des expérimentations et d'une nouvelle consultation.

**Les contrôleurs seront de nouveau consultés  
avant mai 2021 sur la reconduction des expé-  
rimentations pour la suite de la transfo 4-Flight**

## FAQ : une troisième voie possible ?

Un accord social valorisé n'est possible qu'à travers une organisation du travail dérogatoire nécessitant de nombreuses étapes.

L'élaboration et la négociation de tours de service au niveau local ne sont en effet que les longues étapes finales d'un processus fastidieux au niveau national : construction d'un cadre réglementaire avec la DGAC et les organisations syndicales pour la performance, avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour la conformité aux textes réglementaires supérieurs et avec la direction du Budget pour le montant de la valorisation.

À titre d'exemple, le GT7 national ouvert dans ce but entre 2016 et 2018 n'a pas su aboutir ni franchir l'étape de la seule négociation interne à la DGAC. Quant au Protocole en cours de négociation, aucun autre cadre réglementaire n'a été porté par une organisation syndicale. Il n'existe donc pas d'autre organisation du travail valorisée pour 4F.

Quoi que certains en disent, les faits sont là : la transformation 4-Flight à Aix ne peut s'opérer que dans l'un des cadres soumis à la consultation. D'un côté, celui de l'administration, de l'autre l'accord social travaillé par le SNCTA.

Ne répétons pas les erreurs de la dernière décennie : valorisons enfin les efforts des contrôleurs aixois !

**Conformément à ses engagements pour la transformation 4-Flight, le SNCTA soumet à l'avis de chacun l'accord social qu'il a négocié. Unique projet qui ait été travaillé localement et nationalement, il constitue la seule alternative viable au projet de l'administration,**

**Du 8 au 15 janvier : consultation des contrôleurs aixois pour valoriser enfin leurs efforts !**