

CONFLITS DANS L'AIR

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG



Effectifs à CDG : chroniques d'un fiasco

LA COT 73/C/11, QUI N'A DONC DE TEMPORAIRE QUE LE NOM, A FETE SES 3 ANS EN DECEMBRE DERNIER. CETTE CONSIGNE INSTAURAIT LE TDS « PATCH », POUR UNE DUREE D'UN AN MAXIMUM, LE TEMPS QUE LES TRAVAUX DU GT TDS ABOUTISSENT ET QUE LES EQUIPES SOIENT EFFECTIVEMENT A 17: LE FAMEUX « 17 DONT 12 » DEVANT ETRE LA SOLUTION A TOUS NOS PROBLEMES DE TOUR DE SERVICE, TOUR DE SERVICE CONSTRUIT SUR UN 12 PRESENTS MINIMUM. CETTE COT A DEJA VU PASSER 3 CHEFS DE SUBDIVISION CONTROLE, ET LES TRAVAUX DU GT TDS AYANT ETE AJOURNES CAR L'ENCADREMENT REFUSE DE LE RE-OUVRIR DEPUIS PLUS DE 2 ANS IL Y A TOUT LIEU DE PENSER QU'ELLE A ENCORE DE BELLES ANNEES DEVANT ELLE....QUAND ON VOUS DIT QUE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EST ATTAQUEE DE TOUTE PART : MOBILISONS-NOUS LES 8 ET 9 AVRIL PROCHAINS !

Le constat

Trois ans après, le constat est accablant. Bien entendu les équipes ne vont pas passer à 17, et il risque d'être compliqué de les garder toutes à 15. Les départs du centre se poursuivent au même rythme sur les dernières CAP et le gros des stagiaires en formation est pour l'instant en TWR : les effectifs en équipe ne sont pas près de remonter.

Comment en est-on arrivé là ?

Pour comprendre les mécanismes d'un tel fiasco, il faut s'attacher à comprendre comment sont « gérés » les effectifs des ICNA au niveau national.

Les effectifs des grands centres (CRNA et grandes approches) sont ajustés au GT Effectifs. On y compare les besoins de chaque centre et on répartit les sorties ENAC et les AVE entre les grands centres. Les ressources restantes sont réparties entre les petites approches au GS 32h.

Comment sont évalués les besoins des centres ?

C'est là que le bât blesse. Notre administration ne connaît même pas avec précision quels sont les effectifs en poste à CDG. Le document de référence dont se sert SDRH pour gérer les effectifs de notre centre est... un simple tableau excel. Mais l'analyse de ce document est consternante :

- le BO de CDG n'y est pas à jour alors que ça fait 2 ans que le GT effectif local a rendu ses conclusions ;
- les dernières dates de qualif PC à jour concernent la

Promo 04A (ils sont PC+5). Pour rappel les derniers ab initio arrivés sont des 12B ;

- on trouve dans l'effectif opérationnel des agents arrêtés de formation au sol en 2007 ainsi que des agents en retraite et d'autres ne maintenant plus leur qualif depuis plus de 10 ans ;
- à l'inverse, un CT affecté en 1997 n'apparaît pas dans ce fichier : belle gestion ! Ça fait presque 20 ans que la DGAC paye un agent sans savoir précisément où il est ! Peut-être que SDRH n'a pas le numéro de téléphone du service des paies.
- des AVE tout juste qualifiés PVL figurent déjà dans l'effectif opérationnel ;
- les projections d'effectifs se basent sur un temps moyen de qualif PVL d'un mois après l'affectation (soit avant que l'agent ait fait la moindre heure de fréquence avec trafic réel) alors qu'on est plus proche des 5 mois dans la réalité ;
- des agents sont toujours indiqués comme étant en dispo alors qu'ils sont revenus depuis des mois ;
- etc.

A la décharge des agents administratifs qui s'occupent de ce dossier, il n'y a pas d'outil performant à la DGAC pour la gestion des données RH (comme dans tous les autres domaines). Chacun fait donc avec les moyens du bord (SIRH ressemble à une page minitel), et y va de son « outil », généralement un tableau excel.

Ces documents étant difficilement exploitables de façon pertinente, l'administration laisse les chefs de service et les OS se mettre d'accord, et c'est celui qui se montre le plus convaincant qui remporte la mise.



Volonté délibérée ou incurie crasse ? On peut néanmoins noter que le travail a été fait cette année de façon beaucoup plus sérieuse pour les années à venir. Doit-on y voir un effet de la mission RP2 ? Toujours est-il que c'est vous, ICNA de CDG, qui allez régler l'addition, et ce dès maintenant.

Et la suite ?

Notre encadrement local a enfin pris conscience que les promesses du précédent chef de service n'étaient que pures incantations et que nous n'atteindrons jamais les 17 par équipe. Sur les deux derniers GT effectifs nous avons fait le plein. Mais la vingtaine d'agents affectés chaque année doit être formée, et leur nombre augmentant, leur temps de qualification va augmenter aussi (rendant d'autant plus obsolète le tableau de SDRH). Et ils ne

compensent pour l'instant pas les 13 départs du centre annuels auquel on doit ajouter les départs en retraite. Nous devons ainsi faire face à 15 départs en 2015, 15 en 2016 et 18 en 2017. Nous savons aussi que les agents affectés ne seront malheureusement pas tous qualifiés (déjà 2 arrêts de formation dès le Sol en 2015).

Vous l'aurez compris, vos conditions de travail vont changer, car il est évident qu'à 14 en équipes, avec 4 absences (et non pas 4 congés) autorisées, il va être beaucoup plus compliqué d'organiser votre formation continue, maintenir votre mention linguistique, participer aux GT, organiser votre vie de famille... Mais ne vous inquiétez pas, l'administration a pensé à vous : grâce aux mesures de flexibilité (à laquelle vous avez déjà commencé à goûter lors de vos J6 multi-horaires et multi-sites) qu'elle a prévues pour vous, tout se passera bien. Quelques vacs complémentaires, l'annualisation du 1j/2 (déjà vendue par la CGT dans le dernier Procotocole)... voilà qui devrait nous permettre de voir venir, malheureusement. Sachons donc nous défendre!

Vous avez le choix de subir, en laissant faire l'administration, qui vous a prouvé son incapacité à gérer les problématiques RH, et ce n'est malheureusement pas son unique domaine d'inaptitude.

Vous pouvez aussi choisir de lutter, en exigeant des pouvoirs publics l'ouverture d'un espace de négociation, pour accompagner au mieux les changements dans l'organisation de notre travail.

Car ces changements sont inévitables. Pour l'instant l'administration et le gouvernement considèrent que les syndicats professionnels représentatifs des ICNA n'ont pas le droit de négocier en leurs noms: c'est tout simplement scandaleux et devrait être une raison suffisante pour que chacun de nous se déclare en grève face à cette insulte.

Premier préavis : 8 et 9 Avril

Deuxième préavis : 16, 17, 18 Avril

Troisième préavis : 29 et 30 Avril + 1^{er} et 2 Mai

