

Protocole 2023 : contours d'une V1.5 (partie 2)

Ce 4 juillet s'est tenue une réunion plénière devant faire le point sur les négociations protocolaires. Après une V0 loufoque puis une V1 sans la moindre avancée, le SNCTA exigeait que les lignes bougent suite aux réunions bilatérales sous peine de voir ce Protocole s'arrêter. Le CDA n°835 détaille les annonces relatives au maillage territorial. Ce CDA présente les autres dispositions.

Organisation du travail : un arrêté au ralenti

Contrairement aux autres volets du Protocole, la question de l'organisation du travail est toujours au ralenti, la DSNA ne présentant toujours pas de première version d'un nouvel arrêté 2024. Les premières plénières sur l'arrêté 2024 sont prévues pour septembre. Dans l'attente, la DSNA confirme sa volonté :

☀ de mettre fin au dispositif RO au 31 décembre 2023. Cette fin programmée ayant déjà été obtenue par le SNCTA en septembre 2020, le temps est venu pour la DGAC de mettre un terme à ce dispositif inepte, davantage conçu dans un objectif comptable que pour rechercher une gestion saine et performante du contrôle aérien. Le SNCTA sera vigilant à ce que les travers du dispositif RO ne se retrouvent pas dans l'arrêté 2024 ;

☀ d'intégrer la problématique fatigue. Le SNCTA est favorable à la prise en compte de la gestion de la fatigue tout en rappelant la nécessité de laisser le choix aux contrôleurs de leur organisation du travail ;

☀ de clarifier l'organisation du travail, en particulier dans les organismes à horaires individualisés. Le SNCTA souscrit à cette démarche car les textes sont trop souvent soumis à une mauvaise interprétation qui porte préjudice aux contrôleurs aériens concernés.

Le SNCTA demande, sur la forme, une accélération du calendrier de négociation et, sur le fond, la disparition des vacations supplémentaires.

Réforme de l'encadrement opérationnel

La réunion plénière du 4 juillet a été l'occasion de présenter des évolutions, qu'il convient de souligner, par rapport à la V1.

Superviseurs opérationnels (SOPS)

Il aura fallu plusieurs bilatérales pour démontrer le côté antisocial et non opérationnel du collège de SOPS qui proposait initialement des SOPS le jour hors équipes et des chefs de salle en équipe n'exerçant que la nuit.

La DSNA présente désormais un nouveau modèle :

☀ 36 SOPS :

- tenant leurs fonctions H24,
- maintenus en équipe avec mention d'unité complète ZZ (3 par équipe),
- sans sélection au profil,
- pour un mandat de 4 ans renouvelable une fois (contre aujourd'hui 5 ans renouvelables),
- exerçant sur une vacation dédiée (proche de l'équipe), de sorte que chaque vacation de matinée, journée, soirée/nuit soient armée par l'un des 6 SOPS des deux vacations de matinée, journée, soirée/nuit ;

☀ 2 SOPS « hors-salle » effectuant du travail de bureau et de formation/coordination des SOPS, nommés sur profil ;

☀ 1 correspondant par équipe.

Le SNCTA se félicite de la fin du collège de chefs de salle. Si la nouvelle proposition va dans le bon sens, le travail doit se poursuivre.

Chefs de tour (CDT)

Sur ce point également, la DSNA revient sur sa volonté de créer un collège de CDT. Les négociations protocolaires sont recentrées autour de la question de la « résilience » pour pallier l'absence inopinée d'un CDT et éviter ainsi une fermeture d'aéroport.

ACDS ou S-ATFCM

Déjà en place dans plusieurs CRNA, les négociations protocolaires doivent se poursuivre en vue de déployer une organisation du travail harmonisée et un nombre d'ACDS

adapté dans l'ensemble des CRNA. L'objectif affiché est par ailleurs de porter la durée du mandat ACDS à 2 ans renouvelable 1 an (contre 1 an minimum aujourd'hui), afin de capitaliser sur l'expertise acquise. La DSNA a, en outre, ouvert le débat sur le nom des ACDS à remplacer, le cas échéant par « S-ATFCM » pour « superviseurs ATFCM ». Le SNCTA fera bien la distinction entre un changement de nom et un changement de responsabilités.

Revalorisation de l'encadrement

La réunion du 4 juillet est l'occasion pour la DSNA de préciser deux enjeux :

- ☀ la revalorisation de l'encadrement opérationnel (SOPS/CDT/ACDS) *via* des mesures propres au régime indemnitaire des corps techniques ;

- ☀ la revalorisation du reste de l'encadrement (chefs de service, de subdivision, de la circulation aérienne et leurs adjoints, *etc.*) *via* le recours au CIA (complément individuel annuel) comme outil d'individualisation de la rémunération.

Si le SNCTA est évidemment favorable à la revalorisation des postes d'encadrement, il s'oppose à la mise en place du CIA qui permettrait une individualisation de la rémunération de l'encadrement d'une salle de contrôle. Les enjeux de sécurité liés à la gestion d'une salle de contrôle ne sauraient être compatibles avec des objectifs managériaux de l'échelon central, dont découlerait une prime.

Le SNCTA s'oppose à l'individualisation de la rémunération de l'encadrement, qui remettrait en cause la gestion collective des enjeux de sécurité.

Fidélisation et attractivité

Les négociations protocolaires vont se poursuivre cet été dans la perspective de plénières spécifiques à la rentrée. Les principaux axes sont affichés par la DSNA qui annonce rechercher :

- ☀ une évolution du dispositif prévu pour Athis-Mons, Reims et Orly, dans le but de l'étendre de PC+1 à PC+9 et de gommer le ressenti de « prime au départ ». Le SNCTA veillera à ce que les éléments négociés et défendus de longue date s'inscrivent dans un consensus global ;

- ☀ une évolution du dispositif de CDG pour l'équilibre de la région parisienne ;

- ☀ la création d'un dispositif renforçant l'attractivité du SNA Nord-Est, du SNA Nord, du reste de la région parisienne ainsi que de l'Outre-mer ;

- ☀ la valorisation de l'encadrement local et central pour favoriser son attractivité.

En route vers le HEB !

Annnonce qui mérite que l'on s'y arrête tant elle est historique ! La DGAC confirme instruire en inter-ministériel l'inscription dans le Protocole :

- ☀ du HEA dans le grade ICNA divisionnaire ;
- ☀ du HEB dans le grade ICNA en chef.

Cette annonce du « HEA pour tous » et de l'accès HEB vient concrétiser un élément de la politique du SNCTA votée en congrès et permet d'aborder la suite du Protocole, qui, de fait, avance.

De même, dans la continuité, le SNCTA revendiquait une augmentation du nombre de postes déclencheurs pour ne pas créer de goulot d'étranglement dans les années à venir : la DSNA confirme que les postes d'examineurs s'ajouteront à la liste des postes déclencheurs pour le grade en chef.

Le SNCTA se félicite d'avoir su convaincre la DGAC. L'accès des ICNA au HEB dans le grade en chef ainsi que le HEA pour tous marquent une annonce historique.

Des pans entiers restent sans réponse

En conclusion de la réunion plénière, le SNCTA fait remarquer que deux sujets sont totalement absents des discussions du jour :

- ☀ la revalorisation de l'ATC, seul outil permettant d'améliorer le taux de remplacement des contrôleurs aériens qui, rappelons-le, est le plus bas de la Fonction publique ;

- ☀ la question de l'inflation, notamment *via* la mise en place de négociations annuelles obligatoires en adéquation avec ce que prévoient les plans de performance européens.

Ces revendications pourtant parfaitement connues de la DGAC ne sont toujours pas à l'étude, faute selon elle d'un mandat de la part des Pouvoirs publics. Le SNCTA s'inscrit en faux et affirme même le contraire : le Gouvernement a bien renvoyé ces questions aux négociations protocolaires.

En tout état de cause, le SNCTA alerte sur le fait que des réponses à la hauteur des attentes devront être apportées en vue de la V2.

Le SNCTA l'a rappelé en septembre 2022 : l'inflation est enjeu majeur auquel les plans de performance européens répondent.

Le SNCTA l'a rappelé en ouverture protocolaire : la revalorisation de l'ATC est incontournable.

Les négociations protocolaires se poursuivront durant l'été en vue de plénières à la rentrée et d'une finalisation mi-octobre. Si le Protocole avance enfin, force est de constater que les négociations techniques et sociales sur l'ensemble des sujets sont loin d'être terminées.

Le travail continue.