

## Protocole social DGAC 2023-2027 : l'accord majoritairement signé ce mardi 7 mai 2024

Après quinze mois de négociations tous azimuts, il aura fallu le préavis de grève du 25 avril, finalement levé par plusieurs organisations syndicales, pour solder le Protocole 2023-2027. Proposé à la signature ce mardi 7 mai 2024, il a rassemblé plus de 50 % de la représentation syndicale ce qui permet, enfin, d'entériner cet accord.

### Un calendrier qui a (trop) dérivé

Ouvertes le 16 janvier 2023, les négociations protocolaires ont été particulièrement longues compte tenu de deux facteurs inédits :

☀ une ambition extrêmement forte voire démesurée de la DGAC dans sa V0 mise sur la table. Outre certaines propositions crispantes voire dangereuses qu'il aura fallu écarter (vacations supplémentaires, pauses dynamiques à J-1 par le service, réforme des SOPs, etc.), l'ampleur des réformes envisagées aura nécessité un travail technique et un travail social gigantesques pour aboutir à des dispositions opérationnelles et acceptables ;

☀ un contexte politique perturbé par de nombreux éléments : d'un mouvement social contre la réforme des retraites (auquel le SNCTA n'a pas participé) au départ du DSNA en passant par pas moins de deux remaniements ministériels !

Le préavis de grève du 25 avril 2024 aura finalement permis de solder ces négociations alors que la V4 marquait un recul social inacceptable pour des réformes toujours aussi importantes. Précisons de nouveau que le calendrier de ce préavis de grève s'inscrivait, quoi qu'en dise la presse, comme le point d'aboutissement de quinze mois de négociations et non comme un préambule aux Jeux olympiques et paralympiques 2024 (JOP2024) pour lesquels le SNCTA s'était déjà engagé à une trêve olympique.

**Après quinze mois de négociations, le Protocole s'achève enfin par un accord majoritaire. Le SNCTA poursuit son travail pour s'assurer d'une déclinaison conforme et rapide des textes indemnitaires et statutaires.**

La version définitive a été transmise aux organisations syndicales et proposée à la signature à partir de ce mardi 7 mai 12h00. Le SNCTA, FEETS-FO et le SPAC-CFDT sont

d'ores et déjà signataires, ce qui permet d'entériner ce Protocole validé par plus de 50 % de la représentativité syndicale à la DGAC. La possibilité d'apposer une signature reste toutefois ouverte aux autres organisations syndicales qui le souhaiteraient, jusqu'au lundi 13 mai 2024 à 18h00.

### Des réformes structurelles majeures

Les réformes mises sur la table par la DGAC dans ces négociations protocolaires sont d'une ampleur inédite et se répartissent sur trois grands volets : le maillage territorial, la formation et l'organisation du travail.

#### Le maillage territorial

Depuis plusieurs années, la DSNA opère des reprises d'approches ICNA et des fermetures de terrains TSEEAC, au travers de protocoles ou en dehors, via des GS Espace, conduisant systématiquement à un fiasco social et opérationnel. Au travers de ces négociations protocolaires, elle a affiché clairement pour la première fois son ambition de long terme. Si ce sujet est éminemment polémique, le SNCTA a opposé deux enjeux majeurs et nécessaires pour apporter des solutions à ces restructurations habituellement sans réponses (voir [communiqué de Congrès](#)) :

☀ une feuille de route opérationnelle impliquant une cohérence nationale puis des études s'appuyant sur l'expertise locale ;

☀ une feuille de route sociale garantissant d'une part le maintien du contrat social en matière de rémunération et de carrière (accès HEA) et, d'autre part, un « filet de sauvegarde » en cas de requalification dans un autre centre.

Si de nombreuses réponses ont été apportées aux points soulevés par le SNCTA (voir [CDA n°835](#)), le travail devra se poursuivre dans différents groupes de travail (GT) pour s'assurer des modalités opérationnelles tant dans les reprises d'approches (GT nationaux et locaux) que dans la déclinaison du corps unique de contrôleurs dont l'échéance a été récemment repoussée à 2040 (GT protocolaire) ou la mise en œuvre des deux *flight information centers* (GT protocolaire).

Rappelons que la DSNA présente son projet de maillage territorial comme le pré-requis indispensable à la modernisation des tours et des approches, dont les outils sont devenus une honte en Europe tant sur le plan de l'efficacité que de la sécurité. Le SNCTA sera là pour le rappeler à la DSNA qui doit afficher cette modernisation comme une priorité.

## La formation ICNA

### Le SNCTA enjoint désormais à la DSNA de se mettre (enfin) en ordre de marche et à donner des garanties sur la modernisation fortement attendue des tours et des approches.

La montée en puissance des recrutements ICNA pour faire face à la vague de départs en retraite à la fin de la décennie (un tiers du corps entre 2029 et 2035) avait déjà été anticipée et obtenue par le SNCTA fin 2022. Aussi, les négociations protocolaires en matière de formation ont porté sur plusieurs enjeux :

- ☀ l'augmentation de la capacité de formation à l'ÉNAC nécessaire pour accueillir les élèves. Cela passe d'une part, par le passage de promotions de 32 à 40 élèves pour répondre aux contraintes des branches simulateurs et, d'autre part, par une modification de l'organisation du travail des instructeurs de la circulation aérienne (socle et options ÉNAC) ;

- ☀ l'ouverture d'un GT Protocolaire travaillant à une nouvelle voie de recrutement à BAC+3 – pour au plus la moitié des promotions recrutées – visant à réduire le temps entre le recrutement et la qualification. Le SNCTA a obtenu que le *multirating* et le Master soient conservés ;

- ☀ l'accélération de la formation en centre *via* une formation plus poussée pour certains instructeurs sur position (ISP) et l'introduction de mention d'unité intermédiaires (MUI) dans certains CRNA. Ces deux notions restent à définir dans les travaux protocolaires.

### L'organisation du travail

Point névralgique des négociations protocolaires depuis le mois de septembre 2023, le nouvel arrêté d'organisation du travail dit « arrêté 2024 » a enfin fait l'objet d'un consensus suite aux préavis de grève du SNCTA pour le 25 avril puis pour les 9, 10 et 11 mai. Cet arrêté vise à cadrer l'organisation du travail de l'ensemble des contrôleurs aériens, quelles que soient leurs fonctions, en salle ou hors-salle. Pour les centres opérationnels, il se compose de deux parties :

- ☀ un socle d'organisation du travail commun à tous les centres. Celui-ci vient notamment :

- réaffirmer les principes fondateurs du corps que sont les 1420h annuelles maximum, les 32h hebdomadaires en moyenne, le 1 jour sur 2 sur l'année, le travail en équipe là où il est en place (listes 1 à 5), etc. ;

- introduire de nouveaux acquis sociaux, notamment un droit à congés sécurisé à 25 % de l'équipe (listes 1 à 5) ou sécurisé pour chaque jour à l'échelle de l'organisme (listes 6 à 11), des recyclages libres qui donnent systématiquement des droit à congés et récupérations supplémentaires, le juste recalcul des congés annuels des contrôleurs en salle (28 dont 19 fractionnables contre 27 dont 15 fractionnables aujourd'hui), la réduction des vacances de jour à 10h et des vacances de nuit à 11h pour converger vers les standards européens etc. ;

- permettre aux services de diriger certaines formations lorsque le droit à congés n'est pas suffisamment rempli, dans la limite de quatre fois par contrôleur et par an ;

- ☀ des options d'organisation du travail rémunérées et visant à apporter plus de productivité sur la base d'un « volontariat d'organisme », c'est-à-dire pour les centres faisant le choix de cette organisation. Ces options sont les suivantes :

- l'option 1 reprend les modalités des expérimentations RH actuelles à l'exception des recyclages dirigés dont le nombre est réduit pour correspondre au nombre de JE en salle et des modalités de paiement qui revalorisent notamment la part mensuelle,

- l'option 1-Plus vient compléter l'option 1,

- l'option 2 correspond à la mise en place de vacances flexibles de jour (option 2-1) ou de nuit (option 2-2),

- l'option 2bis, ajoutée par le SNCTA en conciliation, vient reconnaître la flexibilité actuelle de l'armement des J3/Nuit dans les approches H24 ayant un cycle de 6 jours,

- l'option 3 vient valoriser la restriction de congés à 20 %, que le service pouvait jusque-là appliquer sans compensation mais surtout sans consensus,

- l'option 4 permet de pousser le dirigisme des formations de quatre à six par an et d'imposer que les trois demi-cycles de congés annuels soient posés pendant la planification trimestrielle.

L'arrêté 2024 viendra abroger, au 1<sup>er</sup> juillet 2024, les textes actuels qui pourront toutefois continuer de s'appliquer à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2025.

**Ce nouvel arrêté apporte les outils de productivité et les garanties sociales attendues par la DSNA et par la profession. Le SNCTA veillera à ce que sa déclinaison s'opère sans interprétation malveillante, dans le consensus et l'intérêt de tous.**

## Un accord social historique et équilibré

Outre la préservation du contrat social dans le cadre du maillage territorial et la rémunération des options de productivité, le SNCTA s'est attelé à négocier une revalorisation globale de l'ensemble du corps. Cet accord historique, à la hauteur des enjeux sans précédent de ce Protocole, s'appuie sur quatre leviers.

### Les effectifs

Les recrutements étant actés depuis septembre 2022, le SNCTA a travaillé dans ce Protocole à prévoir la répartition de ces affectations sur les cinq années à venir au travers du plan pluriannuel d'affectations (PPA). Celui-ci permet enfin de se projeter sur les années à venir en :

- ☀ garantissant un volume minimal de mobilité, supérieur à celui de 2024 qui marquait déjà une rupture avec les années COVID et les velléités de la DSNA en matière de restriction des AVE attractifs ;

- ☀ anticipant les départs en retraite dans les centres du « Sud » tout en remontant l'effectif des centres du « Nord ».

Un GT Protocolaire devra poursuivre le travail sur l'effectif cible des centres – et sur la fin des objectifs de gestion – et, pour la première fois, sur le dimensionnement hors-salle qui ne devra plus être une variable d'ajustement.

**Au travers du triptyque « recrutements, affectations, mobilité », une vraie politique de gestion des ressources humaines va enfin voir le jour après trop d'années d'errement. Le SNCTA s'en félicite.**

### La rémunération

Le SNCTA a obtenu une valorisation historique de l'ensemble des centres, supérieure à celle de l'accord Licence de 2006. Alors que la DGAC ne souhaitait pas valoriser les plus « petits » centres – ce qui aurait été injuste au regard des enjeux du Protocole – les revalorisations obtenues permettent une augmentation nette proportionnelle dans les centres tout en conservant les équilibres existant déjà *via* le complément de l'indemnité spéciale de qualification.

Compte tenu de la complexité de notre rémunération indemnitaire, de la création ou du transfert de primes et des spécificités locales, le SNCTA viendra au contact des salles de contrôle pour détailler, au cas par cas, la valorisation obtenue.

**Une revalorisation historique de l'ensemble des centres à la hauteur des enjeux de ce Protocole.**

Le SNCTA tient à rappeler que ces revalorisations substantielles, qui incluent la clause de revoyure de la seule année 2024, sont toutefois très loin de combler l'écart avec nos homologues européens qui mènent également des négociations nationales sur le sujet. Le SNCTA continuera de faire valoir que les recettes du plan de performance européen, qui financent intégralement le contrôle aérien, doivent se retrouver dans les dépenses inscrites en loi de finances française. En particulier, il est temps que la maison DGAC se modernise et s'inscrive dès 2025 dans des négociations annuelles obligatoires, qui commencent par ailleurs à arriver dans la Fonction publique.

### La carrière

La volte-face opérée lors du passage à la V4 est corrigée ! Le SNCTA a ainsi restauré ce qu'il avait obtenu :

- ☀ le « HEA pour tous » avec l'inscription du HEA dans le grade divisionnaire ;
- ☀ l'accès au HEB sous condition du déclenchement du grade en chef.

**Ces mesures phares viennent reconnaître le haut degré de responsabilité de la profession, s'inscrivant dans la continuité de l'Histoire de l'écriture du statut du corps.**

À noter que le SNCTA a également négocié une modification des conditions d'accès au grade en chef qui ne nécessitent plus « 16 ans de titularisation ICNA » mais « 16 ans de services publics ou de fonction contrôle », permettant de rétablir une équité au profit des collègues recrutés *via* l'examen ou la sélection professionnels, le concours interne, le concours sur titres (RUE) ou encore l'intégration après un parcours militaire.

### L'allocation temporaire complémentaire (ATC)

Élément majeur au cœur des revendications du SNCTA, l'augmentation de l'ATC vise à compenser le taux de remplacement des ICNA, démontré comme l'un des plus faibles de la Fonction publique. Le montant perçu durant treize ans est très significativement augmenté : à l'aune de départs en retraite conséquents, le SNCTA a été au rendez-vous de l'Histoire.

### Une presse trop pressée

Un mot sur la récente séquence médiatique consécutive aux derniers événements. Le 23 avril dernier, le SNCTA a été convoqué en urgence pour une réunion de conciliation en vue du préavis de grève déposé pour le 25 avril et de celui annoncé pour les 9, 10 et 11 mai.

À disposition des Pouvoirs publics durant les quinze jours de préavis qu'il avait laissés, le SNCTA a répondu à cette convocation, bien que l'échéance légale, instaurée par la loi CAPO-CANELLAS, permettant l'exercice du droit de grève, était dépassée (« 18h l'avant-veille ») et que, par conséquent, l'échec des négociations avait été annoncé par les deux parties. Si la conciliation nocturne a permis de trouver cet accord de dernière minute, une (faible) partie des vols a tout de même été annulée par les compagnies aériennes ; la levée de la grève a toutefois permis de réduire voire d'absorber totalement les délais qu'aurait générés une grève effective.

Contrairement à ce que relaient la plupart des médias, les contrôleurs aériens ne sauraient être tenus pour responsables des perturbations engendrées qui sont strictement liées à la convocation tardive en conciliation ; *a contrario*, ils ont su faire preuve d'une réactivité dont nul autre secteur ne saurait se prévaloir pour amoindrir très fortement l'impact de cette grève levée en quelques heures seulement.

La levée de ce préavis a par la suite suscité un emballement médiatique dans lequel chaque journaliste reprenait les informations publiées par ses confrères. Il est parfaitement regrettable que cette campagne médiatique se soit appuyée sur des éléments faux voire mensongers – malgré les alertes et contacts du bureau national du SNCTA – tant sur le calendrier choisi de la grève (qui venait clore quinze mois de négociations, indépendamment des JOP2024) que sur l'ampleur des réformes envisagées (souvent masquées dans la presse sensationnaliste) et sur les avancées sociales obtenues (par exemple sur la rémunération).

**Le SNCTA se déplacera une nouvelle fois dans les centres au cours des prochaines semaines afin de discuter et d'échanger précisément sur les conséquences de ce Protocole tant en matière de réformes que d'accompagnement social historique négocié par le SNCTA.**