

CONFLITS DANS L'AIR

ARPT

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG



Que chacun prenne ses responsabilités

AU CŒUR DE PRESQUE TOUTES LES DISCUSSIONS ACTUELLES A ROISSY, LE DEBAT SUR LES EXPERIMENTATIONS RH ARRIVE A UN POINT CRUCIAL.

Comment en sommes-nous arrivés là ?

La section SNCTA a alerté tout le monde depuis maintenant plus de 4 ans sur la baisse prévisible car programmée des effectifs ICNA. On ne rappellera pas la saillie du précédent chef d'organisme : "Le problème d'effectif n'est ni urgent, ni flagrant", ou le fait que le patch qui ne devait durer qu'un an fêtera son cinquième anniversaire en décembre. Face à une administration dans le tempo gouvernemental et une salle complaisante, nous avons été réduits à regarder les effectifs de Roissy diminuer. Quant aux premiers ICNA dont le recrutement a été décidé lors du protocole, s'ils devaient survivre aux élections présidentielles à venir, ils ne seront quoi qu'il en soit pas opérationnels avant 2023. La question est donc maintenant de savoir comment faire face jusque là avec ce qu'il reste d'effectif présent...

L'impossible statu-quo

Cette voie sans issue est comme le mirage qui attend tout égaré assoiffé dans le désert. L'administration est responsable de cette situation et il y a donc qu'à ne rien faire. Il suffit de continuer comme maintenant et on posera des régulations. Ces deux assertions, qu'on entend régulièrement en salle, ne peuvent pas fonctionner car le postulat de base est faux : notre administration locale doit limiter les situations de création de délais. Il n'y a pas à lui en vouloir : c'est son rôle. Si elle n'avait aucune solution à portée de main, nul doute que oui alors nous pourrions envisager le statu-quo. Mais ce n'est pas le cas, puisqu'il y a plusieurs solutions légales lui permettant, ne serait ce que temporairement, de ne pas se retrouver dans le cas d'un dépôt régulier, voire quotidien, de mesures de régulation.

L'arrêté 2002

L'arrêté du 19 novembre 2002 dont beaucoup parlent, sans réellement savoir de quoi il retourne, est disponible pour tout internaute sur legifrance. Il s'agit d'un texte de loi qui décrit précisément quelles sont les règles qui régissent l'organisation du temps de travail pour le corps des ICNA

(durée hebdomadaire de travail, durée max des vacances, restrictions de congés, etc). Ce texte étant absolument déconnecté du calcul (mathématique) du Besoin Opérationnel du centre, on comprend que les règles contenues dans cet arrêté puissent permettre de faire tourner un centre officiellement en sous effectif par rapport au BO...

La section locale du SNCTA vous a alertés depuis longtemps maintenant sur le fait que notre administration locale utiliserait cette possibilité. Et une nouvelle fois on nous a accusés de colporter des rumeurs, de faire la part belle à de soi disant légendes urbaines afin de promouvoir notre contre projet. Ce n'est maintenant plus le fruit de notre imagination débordante puisque notre administration locale nous a fait parvenir ce lundi un projet de note de service dans l'optique du CT du 13 décembre. On y retrouve pêle-mêle :

- restriction de congés en équipe (14 dont 11 ou 15 dont 12) en période de vacances scolaires de Noël, février et Pâques, ainsi que du 15/06 au 31/08 ;
- cycle très légèrement inférieur à 32h/semaine ce qui implique de facto la perte de 4 jours fractionnés supplémentaires dont nous bénéficions aujourd'hui ;
- 3 recyclages dirigés journaliers à assurer pour les détachés/ass sub/CA ;
- grille en salle et en tour avec instruction semaine et week-end ;
- mise en place d'un cycle pour les QICA avec régulation de leur entrée en salle IFR.

Les expés RH

Lors du dernier protocole signé cet été, un cadre réglementaire différent a été négocié par les OS signataires. Ce nouveau cadre permet, de manière temporaire, de déroger à l'arrêté de 2002, et ainsi d'organiser autrement les ressources humaines d'un centre. En revanche, il y a certaines conditions à remplir pour prétendre utiliser des expés, conditions qui sont toutes regroupées dans un tableau récapitulatif publié dans le texte protocolaire final. Là aussi c'est accessible à tout internaute...



Pour mémoire voici les grands principes de notre proposition:

- Cycle de 32h06 conservant les 4 jours de congés fractionnés supplémentaires ;
- Temps de pause de 24% (beaucoup plus proche des 25% que de la limite basse fixée à 20%) ;
- Vacances de 8h30 au maximum ;
- Renforcement du travail en équipe (pause repas en équipe, fin du J6 éclaté ;
- 6 J0 max par an qui sont récupérés : pas de fin au 1j/2, vous restez maîtres de votre organisation en choisissant au sein de votre équipe quand faire un J0 (contrairement à une vac comp. qui tombe n'importe quel jour avec un préavis de 15j) ;
- Pas de restriction de congés ;
- Pas de grille en salle ni en tour ;
- Mise en place d'un cycle pour les QICA avec régulation de leur entrée en salle IFR ;
- comité de suivi de l'expé auquel participe les contrôleurs : possibilité de sortir à tout moment du processus expé pour revenir dans un cadre arrêté 2002 ;
- facteur fatigue étudié avec une équipe des chercheurs du CNRS de Toulouse : travail en amont d'une expé, pendant et à la fin ;
- 550 euros bruts mensuels soit à peu près 501 euros nets par mois pour tous les ICNA de CDG, pour une expé équilibrée entre tous les collègues en salle et hors salle.

Le GT7

La semaine dernière s'est tenue la deuxième séance d'un GT regroupant celles des OS signataires du protocole désireuses de chercher un autre cadre possible d'expérimentations. C'était une demande de l'UNSA ICNA de pouvoir réfléchir hors du principe du J0. Soit. Mais quel résultat spectaculaire ! Même l'administration n'aurait pas osé rêver des propositions de l'UNSA :

- Vacances de 11h ;
- Jusqu'à 4 vacances complémentaires par an ;
- 3 à 5 "shift" annuels obligatoires : par exemple au lieu d'une nuit on impose au contrôleur un J1 ou un J2 sur les J8, 9, 10, 11 ou J12 (principe du report de nuit qu'ont connu les plus anciens, mais étendu à n'importe quel jour de la descente de nuit...) ;
- Morcellement des équipes : jusqu'à 36 horaires différents pour une même équipe dans un même cycle (bref du J6 de patch sur toutes les vacances !) ;

- Mutualisation des congés sur une journée et non plus par équipe ;
- Extensions d'horaires non récupérées sur base de volontariat ;
- Jusqu'à 12 recyclages dirigés par an pour tous les hors équipe ;
- Mise en place d'un compteur individuel de présence afin d'être certain de ne pas faire plus de 48h par semaine.

Ah c'est certain il n'est plus question de J0 ! Avec une individualisation des horaires qui ne dit pas son nom, notre administration n'aura pas besoin de nous en reparler avant bien longtemps. Ou comment travailler à la sauce Maastricht pour 40% moins cher...

Où va-t-on à CDG ?

Notre administration locale a un objectif à remplir : pas de régulation à Roissy. Ses premières propositions faites aux OS ayant unanimement été rejetées, il nous a été demandé de produire un contre projet, ce à quoi seul le SNCTA s'est attelé. Le livret que nous vous avons distribué regroupe l'ensemble de notre travail. Pas de paragraphe caché, pas de surprise : vous avez pu juger notre proposition.

Ce projet, à quelques ajustements près, répond au cahier des charges fixé par notre encadrement qui l'avait donc repris à son compte. Depuis, l'UNSA ICNA et l'USAC CGT ont conjointement annoncé qu'ils voteraient contre au prochain CT prévu le 13 décembre... L'administration locale, ayant pris connaissance de cette déclaration, a décidé de présenter aux votes un projet de note de service version arrêté 2002. Ainsi, même en cas de rejet unanime des OS, il lui suffira de patienter 15 jours, convoquer un nouveau CT pour automatiquement entériner sa décision avec mise en application au 01 janvier 2017.

Nous allons officiellement demander un vote sur notre projet. Chaque OS jugera quelle position elle doit tenir et voter en conséquence. Pour que la proposition d'expé soit entérinée, il faudra qu'elle recueille plus de 50% d'avis favorable mais ne soit pas rejetée par plus d'1/3 des voix. Oui ce n'est pas très démocratique mais c'est écrit ainsi dans le protocole...

Notre administration locale ne peut laisser la gestion des RH dans une position de statu-quo alors qu'elle a la possibilité de minimiser, voire d'écartier tout risque de création de délais à Roissy. La question majeure est de savoir si les autres Organisations Syndicales à Roissy sauront faire tomber les barrières idéologiques, ou bien si elles contraindront notre administration locale à nous imposer un nouveau TDS, bien plus pénible, sur la base de l'arrêté 2002. Nous vous alertons sur le sujet depuis quelques mois maintenant. Certains nous accusent de cogestion, ou de prêcher des choses soi disant fausses pour donner du crédit à nos idées. Chacun peut désormais juger du cap pris par notre administration locale. Chacun peut désormais juger du degré de véracité de nos propos. Chacun peut désormais juger du travail fourni par chaque OS. Chacun peut juger qui oeuvre réellement en faveur du corps des ICNA et qui les sacrifie pour de basses raisons politiciennes. Reste à savoir si une infime minorité de personnels imposera sa décision aux autres, ou bien si la raison et la démocratie l'emporteront...

