

CONFLITS DANS L'AIR

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG



Un saut dans l'inconnu ?

LES DÉTRACTEURS DES EXPÉS, UNSA EN TÊTE, UTILISENT TOUS LES ARGUMENTS POSSIBLES POUR LES DÉCRIER. MAIS AUCUN NE RÉSISTE BIEN LONGTEMPS...

La disparition de la grille

La vulgarisation nous a amené à parler de suppression de la grille d'armement en salle IFR. C'est imprécis. Dans les faits, il ne s'agit pas d'une suppression pure et simple, mais d'une simplification de celle-ci. En effet, au lieu d'indiquer heure par heure qui arme quelle position, seuls les personnels présents aux bornes des différents créneaux seront connus.

Cela présente de nombreux gains pour les équipes, pour le système et pour l'administration :

- > pour les équipes : plus besoin de faire de grilles, casse-tête par excellence, et des gains en souplesse de gestion
- > pour le système : la grille ne correspondant pas en termes de relèves au TDS théorique, de nombreux problèmes d'analyse du sous-effectif tactique et de choix de régulations seront simplifiés
- > pour l'administration : la grille simplifiée permettra une meilleure lisibilité des effectifs présents, des effets de marge, de la gestion des différentes catégories de personnels opérationnels. La simplification permettra aussi de diminuer les problèmes légaux autour de l'armement.

Le recyclage des hors-salle

Il y a aujourd'hui une grande disparité entre les détachés se programmant sur des vacances équipe, et les détachés et assistants se programmant directement sur la grille. Les assistants sont nombreux à avoir exprimé des craintes quant au maintien de leur MU dans les nouvelles conditions proposées. Ils ont été entendus, et cet « évènement redouté » avait été identifié : c'est d'ores et déjà un des principaux points que devra surveiller le Comité de suivi si les expés sont mises en place. La MU des gens dont le renfort est nécessaire pour faire tourner le cycle ne saurait être mise en péril. L'ensemble des personnels hors-salle est indispensable à la bonne marche du centre tant pour la partie purement opérationnelle, que pour le travail de support et d'accompagnement que fournissent les subdivisions. Le SNCTA est par ailleurs très conscient de leur vulnérabilité et du sous-dimensionnement du hors-salle à CDG, et

nous n'avons pas manqué de l'écrire et de le dire chaque fois que ça nous a été possible. Nous sommes cependant confiants que tout en permettant aux assistants et aux ILLD de maintenir dans de bonnes conditions, cette nouvelle organisation permettra à ceux qui sont victimes du bon vouloir de l'auteur de la grille de maintenir beaucoup plus sereinement.

La formation des QICA

Là encore, il ne faut pas perdre de vue l'objectif des expés : le projet existe pour pallier une diminution du nombre des PC en équipe. Il est donc impossible d'accepter un système qui allonge le temps de formation ZZ. Là encore, ce sera un point de surveillance majeur du Comité de suivi. En effet, si le temps de formation devait pâtir de la régulation à l'entrée en salle, c'est toute la raison d'être du projet qui serait ébranlée.

L'estimation que nous faisons ici repose sur un constat simple : un nombre considérable d'heures de fréquence programmées ne sont pas effectuées. Les stagiaires font des journées avec très peu d'heures profitables. Il y a un bouchon de formation à l'arrivée (plus précisément à l'INI), et on fait pourtant entrer en salle plus de stagiaires qu'on ne sait former de PC.

Les conséquences de cet état de fait sont problématiques : trop de stagiaires ont besoin des mêmes heures au même moment, et tout le monde se répartissant un trop maigre gâteau, il y a du « gaspillage » car la programmation individuelle est clairsemée. Cela se traduit par un allongement de la durée de formation et une augmentation du nombre d'heures nécessaires pour se qualifier. Comme le problème se situe à l'arrivée, les stagiaires sont qualifiés départ avec un nombre d'heures d'INI et d'ITM trop faible. Or à l'entrée en équipe, on passe en 1j sur 2, dont seulement la moitié se font en salle. Soit passer de 4 jours sur 7 en salle à 1,75 jour par semaine maximum au moment le plus critique. Et tout ça sans oublier qu'on n'est pas programmé le week-end : le ratio tombe alors à 1,25...

suite au verso >>>



Il est donc évident qu'une régulation est nécessaire pour mieux former. Toute temporisation supplémentaire pour faire tourner un cycle étant contre-productive, nous serons donc extrêmement vigilants en Comité de suivi sur l'évolution du temps de qualification à la mention ZZ.

Les risques de dérive

C'est peut-être le plus gros progrès qu'apportent les expés à CDG. Après avoir vécu tant d'années dans un système d'organisation du travail découlant de l'arrêté de 2002, nous pouvons en tirer un constat unanime : il n'y a rien eu pour nous empêcher d'en arriver là ! Nous sommes donc le seul centre de la DSNA qui soit à la fois le plus en sous-effectif, et ayant déjà offert le plus de flexibilité ! Et ce n'est pas étonnant ! En effet, comment mieux faire tourner un centre qui n'est pas au BO qu'en faisant de la flex ? Et comment moins empêcher tout cela qu'en le faisant en conformité avec le cadre réglementaire ?

C'est pour cela que le SNCTA voit dans le cadre expérimental une protection : il n'est pas possible pour l'administration de passer en force. Elle ne peut pas, contrairement à toutes les autres décisions de CT, imposer quoi que ce soit dans le cadre des expés : ni les mettre en place, ni les modifier, ni les continuer plus longtemps que prévu. La même règle, qui permet aujourd'hui aux syndicats minoritaires d'exercer leur pouvoir de nuisance, est celle qui les protège du « Cheval de Troie » dont-ils parlent sans cesse ! Incohérence, quand tu nous tiens ! Pour une fois qu'on nous donne le pouvoir de nous opposer aux désirs de l'administration, ils préfèrent le refuser pour rester dans le système qui nous a déjà tant coûté...

La prime

Sur ce point, la CGT est des plus cohérente : non-signataire assumée du protocole et « Robin des Bois » revendiquée de la DGAC qui estime que les ICNA volent le reste de la maison, il est logique qu'elle soit contre toute forme de rémunération spécifique. C'est idéo mais logique.

L'UNSA par contre, a essayé de nous expliquer qu'ils n'étaient pas des « vendus », comme si proposer à l'administration l'individualisation des horaires sans contrepartie allait la retenir de continuer dans la direction la plus simple, la plus efficace et la plus économique pour elle...

Nous préférons une lecture plus pragmatique : les efforts dans le sens de la flexibilité que font les personnels de CDG depuis des années ne sont pas finis, mais ils sont enfin payés. Il était temps ! Et plus nos efforts seront chers pour l'administration, plus elle verra qu'il vaut peut-être mieux pour elle avoir plus de contrôleurs et moins de flex pour le même prix. Sinon, pourquoi s'arrêter, pourquoi recruter ?

Nous avons nous-mêmes fortement critiqué ces expés protocolaires qui ne sont pas adaptées à CDG et à nos problématiques. Mais face à tous les mauvais choix qui sont devant nous, nous avons su reconnaître lesquels étaient sans issue. Nous avons proposé une alternative au pis-aller, sur laquelle aucun de nos détracteurs n'a voulu travaillé, par pur dogmatisme.

Ces expés ne sont ni le Grand Soir, ni la panacée. Mais toutes les menaces qu'on peut craindre au travers des expés existent déjà dans le cadre réglementaire actuel.

Si l'UNSA avait un tant soit peu travaillé le sujet, elle ne serait pas dans cette opposition stérile. Si cette section de 4 adhérents n'exprimait pas uniquement l'avis de ses secrétaires, elle réaliserait qu'elle ne défend pas les ICNA, mais les enfonce.

Si l'UNSA n'avait pas pour seul ADN son rejet du SNCTA, elle se rendrait compte que le Cheval de Troie, c'est elle.

Renforcez notre poids et adhérez au SNCTA : www.sncta.fr/adherer-au-sncta

