

# CONFLITS DANS L'AIR

ARPT

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG

SYNDICAT NATIONAL  
DES CONTRÔLEURS  
DU TRAFIC AÉRIEN

## INSTRUCTION EN DETRESSE

**FORTE CHARGE DE FORMATION, DIFFICULTÉ DANS LE SUIVI DES STAGIAIRES, RETARDS DANS LES ÉVALUATIONS : NOMBRE DE CES SUJETS SONT DÉJÀ ABORDÉS EN GRFI. MALHEUREUSEMENT LA LISTE EST LOIN D'ÊTRE EXHAUSTIVE ET ON A APPRIS RÉCEMMENT QUE LA SITUATION EST BIEN PIRE.**

### Un bilan plein de problèmes

#### • Formation initiale :

L'instruction doit faire face à un volume de formation qu'elle n'a pas connu depuis longtemps. Avec une quarantaine d'AVE et de sorties Enac recrutés en 2 ans, et encore 17 à venir dans l'année, le travail ne va pas manquer. Nous sommes de retour vers « les années Sonck » et la formation à échelle industrielle. Seulement certaines différences notables sont venues changer l'équation.

Parmi elles, la licence de contrôle et la structuration réglementaire des formations : tout doit maintenant être conforme au PFU et au PCU et passer à la moulinette des ISF et CFU, pour recevoir le sésame de la DSAC. Ce formalisme, s'il a permis des améliorations, et mis fin au clientélisme de la formation initiale, a malheureusement profondément alourdi les processus, allongé la formation et pénalisée la réactivité.

Écrit pour une époque à moindre charge de formation, le PFU actuel est en effet inadapté au défi actuel, et de nombreux problèmes absurdes en découlent. Malheureusement changer un PFU demande du temps et des moyens humains, car il faut non-seulement rédiger le nouveau document mais aussi obtenir son approbation par les gratte-papiers de la DSAC.

Aujourd'hui, les effectifs d'agents ILLD de la sub ne permettent pas, en respectant le PFU, de faire à la fois les stages de formation et d'assurer le suivi sur position.

C'est un problème grave car cela met en porte-à-faux l'ensemble du processus fiches formatives - ISF - passage en livret - CFU.

Pire : en détectant trop tard les difficultés de certains stagiaires, ce sont les formations qui s'allongent et les échecs de qualifications qui s'accumulent. Et là commence le cercle vicieux :

- le temps consacré à suivre les stagiaires en difficulté l'est au détriment du suivi des autres,
- la détection de leurs difficultés est donc encore moins bonne,
- si le nombre d'heures de formation représente un « gâteau », la « part » plus grande allouée à un stagiaire diminue d'autant la part des autres, et les temps de formation s'allongent,
- les temps de formation s'allongeant, il y a encore plus de gens à nourrir sur le même gâteau,
- et toujours aussi peu d'instructeurs pour suivre encore d'avantage de stagiaires.

#### • Outils :

Ca n'est pas nouveau, le simulateur Simuloc est une antiquité qui ne ressemble en rien à la réalité, que ce soit en terme de perfo avion ou d'environnement physique. Heureusement qu'une équipe dévouée et passionnée se donne sans compter pour corriger les multiples bugs et trouve le temps de mettre à jour les taxiways, les parkings, les travaux et toutes les autres modifications incessantes que connaît la plateforme.

*Suite au verso >>>*



Electra a meilleure mine, mais c'est une boîte de Pandore ! Un jour, un génie a décidé que le calculateur du simu serait une copie conforme de l'opérationnel : résultat, à chaque mise à jour Cautra, des simulations qui fonctionnaient et auxquelles on n'a pas changé une virgule ne fonctionnent plus.

A tel point que ça permet parfois de détecter des bugs passés inaperçus sur le système en service... En résumé, les détachés passent leur temps à tout refaire.

- **Supports** :

Il ne reste qu'un détaché, donc il fait seulement le travail de mise à jour pour que les cours restent en conformité avec le manex (c'est une exigence DSAC maintenant). Uniformiser les supports était une bonne chose : chaque stagiaire reçoit les mêmes informations, plus la peine de prendre des notes comme un forcené, en théorie plus d'oublis et pas d'erreurs. Sauf que rien n'est parfait et que personne ne travaille plus à l'amélioration des contenus ou des supports. Certaines présentations datent de 3 ans ou plus...

- **Formation continue** :

Là, c'est le pompon ! Apparemment, l'assistant de sub / chef par intérim / secrétaire de la sub / agent DSNA Service « sur son temps libre c'est promis » n'a pas eu le temps de tout bien faire... Donc depuis quelques jours qu'il est parti et que ses missions d'assistant ont été données aux détachés, c'est une mauvaise surprise par jour ! En soulevant le tapis, on trouve pêle-mêle :

- des problèmes de suivi des MC des ICA,
- des CT qui n'auront pas fait les stages avant échéance de leur renouvellement,
- ledit stage de maintien de compétence CT n'étant pas décrit dans le document où il est censé l'être, personne ne sait de quoi il est composé : difficile donc d'en « fabriquer » un pour rattraper les oubliés,
- d'ailleurs le stage CT n'est pas décrit non plus (il ne dure que 3 semaines...),
- les nouveaux CT de l'an dernier n'ont pas été ajoutés à la base de données pour le suivi,
- certaines dates de renouvellement ont disparu dans Oursin faute de l'avoir renseigné,
- des dates de stage différentes sont données aux participants et aux animateurs, et le stage n'est pas prévu dans Oursin : on ne sait pas qui viendra à la mauvaise date,

- un stage programmé quand il n'y a aucun détaché disponible pour l'animer, et laissé en l'état depuis plus de 3 mois, des facilitateurs FH programmés pour suivre le stage qu'ils animent,
- des gens en butée de renouvellement pour lesquels il faut créer des stages en catastrophe,
- un stage programmé avec 2 personnes : une est partie en mutation, l'autre à la retraite...

Vous avez probablement tous vu le mail du nouveau chef par intérim : il en sort tellement du chapeau qu'il vaut mieux vérifier votre situation concernant le maintien de qualif. Mais après tout ça empêche juste de travailler et d'avoir droit à toutes ses primes...

## **Un management catastrophique**

Alors la question qui vient est comment en arrive-t-on là ? En effet, la conjoncture, seule, n'explique pas tout, loin s'en faut. Et si certains s'empresseront d'accuser le chef par intérim sortant de tous les maux, il n'est pas responsable de tout.

Concernant les FC, aucune excuse, il a visiblement abandonné son poste depuis longtemps, et caché ses manquements sous le tapis. Une attitude irresponsable, profondément immature (qui peut croire que personne ne s'en rendrait compte ???), et qui met à elle seule en péril le fonctionnement des FC. Les conséquences seront lourdes puisqu'aujourd'hui les détachés bossent à plein temps pour rattraper les erreurs et le travail en retard, au détriment du leur, de travail : le retard s'accumule.

Pour les FI, par contre, les torts s'étendent immédiatement au service. Car même avec un chef visiblement peu inquiet du bon fonctionnement de l'instruction, ce n'est pas la subdivision qui décida du volume des affectations. Le chef de service, quand il a su, plus d'un an avant, la reprise des recrutements massifs, a-t-il demandé à l'instruction si elle serait en mesure d'assurer la formation d'une soixantaine de stagiaires en 3 ans ? S'est-il inquiété de rendre les détachés qu'il avait prélevés au nom d'une diminution du volume de formation ? S'est-il inquiété d'un PFU obsolète, élaboré dans une situation largement différente ? Parce qu'il ne peut l'ignorer : sa signature figure au bas du document. Elle atteste qu'il le valide et qu'il le garantit : un PFU n'est valide que 3 ans, pour l'adapter aux évolutions. Encore faut-il s'en soucier...

*Suite en page 3 >>>*



Au delà : qui a négocié avec les centres les dates d'arrivée des AVE ? Comme il n'y a plus que 2 promo Enac par an, il est indispensable que les arrivées d'AVE s'intègrent intelligemment. Grâce à son travail de négociation et à son autorité, on a, par DEUX fois cet hiver, accueilli un AVE seul. Soit un ILLD à temps plein pendant 3 semaines pour un seul agent...

Mais surtout, qui a jamais cru qu'il était humainement possible à un seul homme de tenir 3 fiches de postes et en plus travailler, et pas qu'un peu, pour DSNA Service « sur son temps libre » ? Est-ce une farce monsieur le Chef de Service ? Essayez-vous vraiment de nous faire croire que vous êtes si naïf ?

## Un avenir exigeant

Quoiqu'il en soit, le mal est fait. On entendra geindre ceux qui devraient diriger, dire que notre tract n'est vraiment pas sympa et ils espéreront que leurs subordonnés, comme d'habitude, feront le boulot à leur place. Sauf qu'il ne s'agit pas seulement de maintenir à flot une sub qui prend l'eau : elle va faire face dans les 3 ans à venir à d'énormes défis.

- e-le@rning :

Présentée comme LA solution pour alléger les stages et dégager de la ressource en ILLD Formation initiale. Pour l'instant c'est surtout un concept : on donne à lire aux stagiaires les diapositives des cours normalement présentées par les instructeurs. « Si vous avez des questions, venez nous voir ». Un cours efficace et adapté à l'enseignement par ordinateur, c'est bien plus que ça. Mais avec un seul détaché accaparé par le travail de maintien à jour, vous comprenez facilement que ça va être compliqué de rebâtir tous les cours depuis le début...

- Audit :

A l'automne, l'instruction sera auditée par la DSAC. Le chef sortant a dit qu'il avait tout préparé. Préparé au pire ?

- Recat & SYSAT :

A chaque fois il faut écrire un nouveau PCU. Avec Sysat ça sera aussi un nouveau PFU. Mais il faut aussi fournir des effectifs pour la formation et préparer les simulateurs. Pour Recat la sub est déjà incapable de mener ça seule, alors qu'il ne devrait y avoir qu'un ou deux jours de formation. Sysat devrait nécessiter au moins 10j...

## Une chance pour la nouvelle équipe

L'encadrement de la subdivision se renouvelle très largement : c'est une chance. Avoir un chef à temps plein et des regards neufs est nécessaire à sa survie. Cependant la transmission sera difficile, les défis sont nombreux et ils arrivent dans une situation marécageuse. Malgré tous les efforts et les bonnes volontés, ils ne réussiront pas de miracles si l'attitude du service ne change pas.

Les besoins des subs doivent être entendus. Les déshabiller pour tenter de renflouer les équipes et masquer le sous-effectif est une politique dont on commence à payer le prix fort. Alors que le trafic est en berne, les choix du chef de service ont aggravé sa mauvaise gestion des effectifs. Maintenant le travail en sub a pris du retard, particulièrement à l'instruction qui doit former ceux qui viennent rééquilibrer les comptes. Si on veut des résultats, il faut s'en donner les moyens. Si on ne les a pas, alors on doit les exiger. A quoi cela sert d'être chef SE de la 1ère plate-forme de France sinon ?

Une fois encore, les agents vont devoir compenser la médiocrité de leur encadrement. Une fois encore, il faudra mettre les bouchées doubles. Une fois encore, ça sera fait pour la beauté du geste. Les plus chanceux auront un peu de RDL et la reconnaissance de leurs collègues.

Le SNCTA est las de voir se répéter sans-cesse la même ritournelle. CDG va affronter des challenges sans précédents et la situation en interne est très détériorée. A l'heure du changement, les responsables devront assumer les conséquences de leur mauvais travail. A l'heure du changement, certaines choses ne se feront probablement pas.

Renforcez notre poids et adhérez au SNCTA : [www.sncta.fr/adherer-au-sncta](http://www.sncta.fr/adherer-au-sncta)

