

PROTOCOLE



LES CAHIERS DU PROTOCOLE

Les effectifs : un symbole fort

L'image est forte et parle en effet à tous, le remplacement 1 pour 1 des départs à la retraite pour les années 2017-2019 est inscrit dans ce protocole. Encore inaccessible il y a quelques semaines, ce taux de remplacement, ô combien dimensionnant pour les conditions de travail futures des contrôleurs, avait été obtenu en conciliation.

Le contexte très favorable de la conciliation

Après le dépôt, par chacune des organisations syndicales de la DGAC, d'un préavis de grève pour les 3, 4 et 5 juin 2016, c'est avec le SNCTA d'abord, puis avec l'UNSA-DD, que le Gouvernement a choisi de concilier exclusivement. Le contexte politique très tendu du moment, avec une opposition jusqu'au-boutiste sur la loi travail, a créé un « alignement improbable des planètes » : après plusieurs heures de conciliation passées par le SNCTA à faire bouger tous les curseurs et défendre les intérêts des contrôleurs, le Gouvernement a accepté de renoncer à son dogme sur les effectifs en arrêtant la baisse. Une seule condition : que le SNCTA et l'UNSA-DD lèvent leurs préavis en même temps. C'était une opportunité à saisir, les plats ne repasseraient sans doute pas.

Les recrutements obtenus

Entre 2017 et 2019, il y aura autant d'ICNA recrutés que d'ICNA partant en retraite soit **102 ICNA recrutés en 2017** pour 121 départs, **111 ICNA recrutés en 2018** pour 120 départs et **102 ICNA recrutés en 2019** pour 74 départs.

Mais nous le savons bien : ce qu'il faut aussi et surtout regarder ce sont les effectifs opérationnels disponibles (les contrôleurs exerçant une mention d'unité). Les ICNA recrutés entre 2017 et 2019 seront opérationnels entre 2022 et 2024. Or, à cette échéance, les départs à la retraite seront moins nombreux (d'autant plus que le recul de l'âge maximal de départ à la retraite de 57 à 59 ans aura produit son effet) : il y aura donc, à partir de 2022 (et même dès 2021, car les recrutements 2016 sont déjà supérieurs aux départs de 2021), une inversion de la courbe des effectifs opérationnels.

L'inversion de la courbe des effectifs

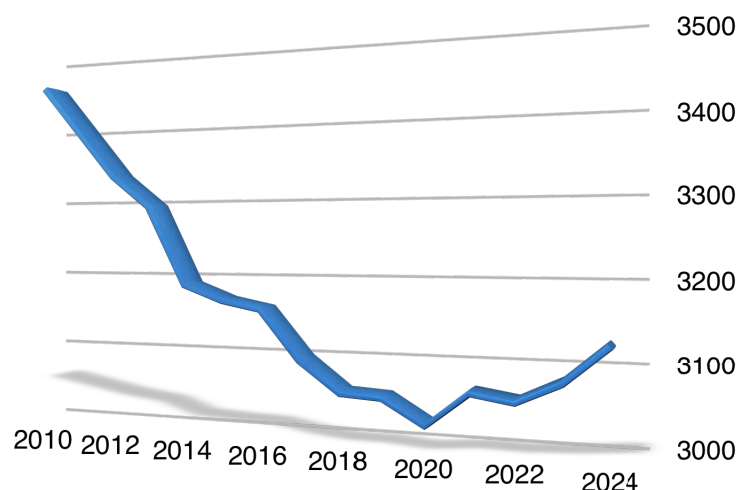
Voici une projection de l'effet de ces recrutements sur les effectifs opérationnels disponibles. Ce n'est bien sûr

qu'une projection, avec ses biais et avec ses imprécisions, estimant une stabilisation du nombre d'ICNA dans l'encadrement, estimant que la très grande majorité des ICNA iront, comme aujourd'hui, jusqu'à l'âge limite et estimant que l'ensemble des ICNA recrutés se qualifieront.

La tendance qui en ressort est que, après la poursuite de la baisse des effectifs qualifiés jusqu'en 2020 (le rapport Verhnes prévoyait une baisse du nombre d'ICNA d'environ 170 à horizon 2020 par rapport au nombre de 2015), ceux-ci augmenteront de nouveau pour retrouver en 2024, à quelques ICNA près, la valeur de 2016.

Entre 2020 et 2024 les effectifs devraient augmenter d'environ 116 ICNA qualifiés et opérationnels en France.

Effectifs opérationnels « disponibles »



Des recrutements sécurisés

Concernant les effectifs, un autre point à prendre en compte est la sécurisation des recrutements. Il ne suffit pas d'offrir des postes, encore faut-il qu'ils soient pourvus. Jusqu'à présent, pour un nombre d'ICNA à recruter, 60 % l'étaient par concours externe, 12,5 % par concours interne, 15 % par sélection professionnelle et 12,5 % par examen professionnel.



Or, si les postes proposés au concours externe offrent l'assurance d'être pourvus, il existe une vraie incertitude sur les autres modes de recrutement. Le SNCTA, grâce au suivi systématique qu'il effectue, a constaté que désormais, alors que le volume de recrutement est faible, le nombre de candidats, et donc à plus forte raison le nombre d'admis, en sélection et examen professionnels est pourtant inférieur au nombre de postes offerts. Certes il y a un report prévu des postes non pourvus vers le concours externe. Cependant, il faut chaque fois être d'autant plus vigilant que ce report modifie le « schéma d'emploi » cher au ministère de la fonction publique (en recrutant en externe, on crée des postes, ou « Équivalents Temps Plein » en plus alors que, en interne, ce n'est pas le cas). Le SNCTA se bat systématiquement pour ces nouveaux ETP qu'il faut bien aller chercher quelque part.

Le SNCTA a donc obtenu, afin de sécuriser les recrutements, que désormais ce soient 75 % des recrutements qui seront faits en externe, 7,5 % par concours interne, 7,5 % par examen professionnel et 10 % par sélection professionnelle.

Ce n'est pas un frein à la promotion interne. Le SNCTA reconnaît au contraire la richesse qu'apporte à la profession la variété des parcours et est soucieux de maintenir une diversité dans les sources de recrutements. Ces nouvelles clés de répartition, associées aux volumes de recrutements plus élevés, permettent d'ajuster le nombre de places offertes au nombre de candidats et de réduire le nombre de postes non pourvus, repoussés ou supprimés.

Répartition des recrutements

	2016	2017	2018	2019
Concours externe	34	76	84	76
Concours interne	7	8	8	8
Examen pro	7	8	8	8
Sélection pro	8	10	11	10
Total Recrutements	56	102	111	102

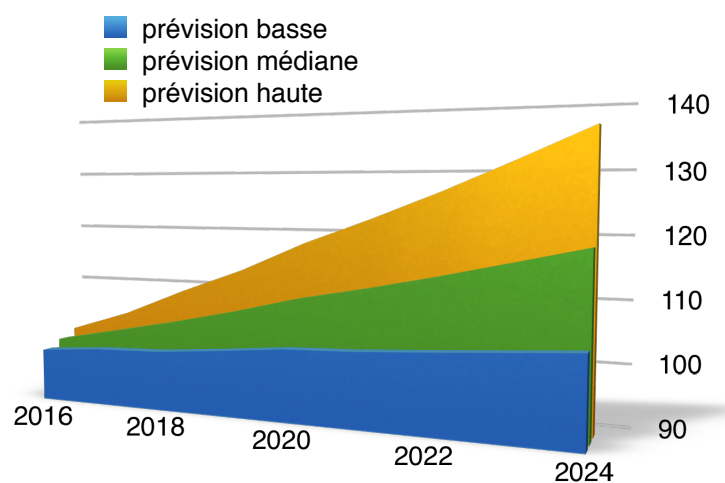
Quel impact sur nos conditions de travail ?

L'impact sur nos conditions de travail est d'autant plus difficile à estimer qu'un grand nombre de données sont incertaines : le bénéfice des nouveaux outils sur la capacité de nos secteurs, les besoins en détachement et en

encadrement, la répartition des effectifs entre les différents organismes mais aussi une autre variable essentielle : le trafic !

Concernant ce dernier point, [Statfor](#) (le service des statistiques et prévisions d'Eurocontrol), dans sa dernière analyse de février 2016, prévoit dans son scénario médian une croissance moyenne de 2,2 % par an entre 2015 et 2022. Une extrapolation de cette tendance jusqu'en 2024 conduirait à dire qu'il faudra gérer en 2024 une augmentation de trafic de l'ordre de 19 % (ou entre +5,7 % en prévision basse et +35 % en prévision haute) à effectifs constants (au « point bas », en 2020 il faudra gérer dans le scénario médian un trafic supérieur de 9 % avec 5 % d'effectifs en moins par rapport à aujourd'hui).

Prévisions Statfor (base 100, 2016)



La nécessité d'évoluer

Si l'inversion de la courbe des effectifs est une excellente chose à long terme, il faudra cependant, en attendant les qualifications des ICNA recrutés et la mise en service de nouveaux outils, passer le point bas de 2020 avec les moyens du bord : adapter notre organisation du travail pour être capables d'ouvrir plus de secteurs quand il y en a besoin et diminuer les délais RH, évoluer pour être capables de faire des restructurations d'espace et faire diminuer les régulations sur secteurs unitaires ou encore innover pour être capables de mettre en place des outils ATFCM afin d'optimiser sans cesse l'utilisation du réseau.

En parallèle de toutes ces mesures incontournables, l'administration devra aussi gérer, avec toujours plus de rigueur au niveau national, la répartition de cette denrée rare que sont les effectifs pour répartir au mieux les ressources.

L'arrêt de la baisse des effectifs est une victoire et une reconnaissance forte de notre spécificité par les pouvoirs publics. Cependant, à court et moyen termes, cette victoire symbolique ne changera pas à elle seule fondamentalement les choses pour les contrôleurs qui doivent s'organiser pour être en mesure de faire face à la pression d'un trafic en très forte augmentation.

