

Le 10 juillet 2023

## PROTOCOLE 2023 : POINT D'ÉTAPE



Après des V0 et V1 qui ne méritaient pas d'être commentées, le travail de négociation s'est poursuivi tout au long du mois de juin.

Si aucune autre version n'a été publiée, un point d'étape s'est tenu en réunion plénière le mardi 4 juillet, en présence du Directeur Général. Voici un tour d'horizon des principaux thèmes abordés.

### MAILLAGE DES APPROCHES

Révolution inattendue enclenchée dans la V0 protocolaire, la DSNA précise son projet de concentration du réseau d'approches. Si l'aspect modernisation technique est mis en avant pour justifier cette réorganisation, c'est bel et bien un enjeu à haute valeur symbolique et politique qui sous-tend cette démarche.

**L'UNSA-ICNA rappelle que ces changements doivent remplir une double condition : avoir un intérêt opérationnel manifeste et faire l'objet d'une acceptation sociale.**

Quand bien même ces deux conditions seraient remplies sur ce sujet aux conséquences majeures, le travail initié doit nécessairement s'intensifier tant pour éclaircir le périmètre que pour définir précisément les mesures d'accompagnement (mobilité, indemnitaire, progression des carrières, accompagnement des conjoints...).

Enfin, l'UNSA-ICNA a aussi porté depuis des mois la nécessité de **ne plus imposer de mobilité aux agents des approches déclassées**, comme la DGAC a su le faire pour des réformes touchant d'autres corps. C'est bien le minimum et il était temps que l'administration évolue sur ce point !

### ENCADREMENT OPÉRATIONNEL

Un autre élément disruptif présent dans les premières versions et contre lequel l'UNSA-ICNA s'est fermement positionné (comme en 2020) : le principe de création d'un collège de 12 superviseurs aux mentions d'unité partielles,



déconnectés des équipes, et soigneusement choisis par l'encadrement.

A la suite des négociations entreprises par l'UNSA-ICNA ces derniers mois, la notion de collège disparaît et il est désormais proposé :

- le passage à 3 superviseurs opérationnels (SOPS) au sein des équipes
- le maintien des mentions d'unité complètes, comme aujourd'hui.
- la nomination des SOPS par une commission ad hoc pour un mandat de 4 ans renouvelable une fois

Un quatrième poste, non en charge de la gestion de la salle, est créé, ses prérogatives exactes restant à définir. Sur ce volet, **le nombre de postes déclencheurs se voit ainsi préservé comme le revendique l'UNSA-ICNA.**

Un ensemble d'éléments à la fois techniques et opérationnels reste à ce stade à déterminer pour garantir l'efficacité et le bon fonctionnement du système.

Concernant la fonction ACDS, leur mandat sera porté à 2 ans minimum plus une année supplémentaire en option. L'idée, rejetée par l'UNSA-ICNA, d'avoir des postes d'ACDS trustés sur des trop longues périodes est donc abandonnée, tout en permettant la mise en avant de l'expertise acquise.

Enfin, comme pour les CDS, le collège de CDT est aussi abandonné, le travail s'étant recentré sur un dispositif pour les situations dégradées, dans le cas d'absence inopinée du CDT, notamment en nuit.

## CORPS UNIQUE DE CONTRÔLEURS

Plateforme électorale portée de façon insistante par le syndicat majoritaire des ICNA, le projet de corps unique de contrôleurs prévoyant le passage des TSEEAC dans le corps des ICNA peine à convaincre quant à sa réelle plus-value pour les deux corps concernés.

Objectif flou, calendrier incertain, et surtout grand saut dans l'inconnu sur de nombreux thèmes majeurs que sont les statuts, la mobilité, les rémunérations, la retraite, la formation, le multi-rating.

---

Les ICNA et TSEEAC attendent légitimement des clarifications quant au réel intérêt d'une telle évolution.

---

## NOUVEL ARRÊTÉ 2023

Considéré comme le point pivot de ce protocole, le nouveau projet d'arrêté n'est toujours pas sur la table.

Les tergiversations du dossier contrastent avec les attentes des ICNA, très fortes au regard de l'évolution du trafic et des dérives en matière de gestion des conditions de travail constatées au cours des années écoulées.

Avec un objectif général affiché d'amélioration de la prédictibilité de l'offre, il ne fait guère de doute que cette ambition élevée nécessitera un travail complexe que l'UNSA-ICNA entend mener dans le dialogue.

L'UNSA-ICNA s'attellera aussi à ce que ce nouvel arrêté ne soit plus source d'interprétations, que ce soit pour les organismes organisés en équipes comme ceux en tours de service individualisés.

**À défaut de nouvelle version à soumettre aux agents, ce point d'étape du 4 juillet aura permis une présentation des différentes évolutions discutées depuis la V1.**

**L'UNSA-ICNA se satisfait que le travail de conviction mené au cours des réunions bilatérales des dernières semaines ait été pris en compte.**

**Des éléments clés doivent néanmoins encore évoluer, dont l'arrêté contrôle. Le processus de dialogue va donc se poursuivre pour tenter d'aboutir à une version finale avant l'automne.**

**Compte tenu de la durée du Protocole à venir et des perspectives de trafic attendues, les enjeux sont colossaux, mais la route encore longue. L'UNSA-ICNA, toujours fidèle à ses engagements, poursuivra le travail de défense du corps des ICNA.**

## ÉVOLUTIONS SOCIALES :

### L'UNSA-ICNA POURSUIT SON TRAVAIL DE CONVICTION

Le volet social est essentiel, en particulier après plus de 6 ans sans accord. Il est toutefois très loin d'être complet et sera donc amené à être encore très largement travaillé. L'aspect indemnitaire n'est à ce titre pour le moment pas traité (revalorisations, traitement de la problématique inflation, pensions de retraite).

En ce qui concerne les carrières, des évolutions conformes à nos demandes semblent désormais en voie de concrétisation :

---

Seule à la porter ainsi, l'inscription du HEB dans la grille ICNA demandée par l'UNSA-ICNA, (et pas seulement au titre d'emplois fonctionnels) ainsi qu'un pas vers le HEA pour tous sont désormais soutenus par la DGAC au sein de ce protocole. Preuve que le travail de conviction finit par payer.

---

Nous attendrons la concrétisation de cette mesure dans une future version.

---

Cela permettrait ainsi aux agents au grade en Chef d'accéder à l'indice sommital du HEB, et le HEA serait désormais l'indice sommital du grade divisionnaire (et non plus du grade en Chef comme c'est le cas actuellement).

---

Autre élément porté légitimement par l'UNSA-ICNA, les fonctions examinateurs qui ont vu leur rôle fortement évoluer au cours des dernières années deviendraient déclenchantes.

ICNA, informez-vous, rejoignez-nous

Notre site : [www.icna.fr](http://www.icna.fr) | Nous contacter : [unsa@icna.fr](mailto:unsa@icna.fr)