



AMÉLIORER ET RECONNAÎTRE

PARTIE 2/2



23 octobre 2026

Du 3 au 10 décembre, reprenez la main sur l'avenir de la profession

RECONNAÎTRE NOS CONTRAINTES, VALORISER NOS CARRIÈRES, AMÉLIORER NOTRE QUOTIDIEN

Nos missions se durcissent : augmentation du trafic, densification, complexité croissante, flexibilité accrue, travail de nuit, phénomènes météo récurrents... Ces réalités opérationnelles, dont la technocratie est déconnectée, doivent être reconnues à leur juste niveau, dans la rémunération comme dans les parcours professionnels.

Améliorer nos conditions d'emploi, c'est aussi répondre aux enjeux de pouvoir d'achat, mieux accompagner les fins de carrière et adapter l'action sociale aux contraintes quotidiennes vécues par les ICNA.

Depuis des années, les seules formes de reconnaissance l'ont été en échange d'une dégradation continue de nos conditions de travail : moins d'effectif et toujours plus d'options et d'efforts imposés. Alors que la productivité des ICNA augmente et que les recettes engrangées sont colossales, le retour de cette performance ne se fait qu'au travers de renoncements. C'est la double peine.

Il est urgent de changer ce logiciel qui nous conduit inévitablement vers ce modèle européen individualisé, standardisé et sûrement...privatisé.

À travers son **Pacte des 20 mesures**, l'UNSA-ICNA porte des engagements concrets pour **mieux reconnaître les contraintes du métier et améliorer durablement le quotidien des ICNA.**



MESURE

10

Revaloriser les mesures de flexibilité sous-rémunérées

Au fil de la mandature écoulée, la flexibilité subie par les ICNA a considérablement augmenté et les dispositifs se sont multipliés pour répondre à un sous-effectif devenu chronique. Dans certains centres, les JE, JX et RD ont plus que doublé, alors même que le trafic, la complexité et la pénibilité ont augmenté.

Sans surprise, la DSNA y a trouvé un modèle particulièrement rentable. **Plus les options se cumulent dans un même organisme, plus les contraintes deviennent lourdes.**

La réponse ne peut pas consister à inventer sans cesse de nouveaux dispositifs ou à toujours repousser les curseurs. **Après plusieurs années d'efforts continus, le temps est venu de stabiliser les organisations du travail et de reconnaître à leur juste valeur les contraintes déjà supportées par les ICNA.**



L'UNSA-ICNA revendique : Une revalorisation des dispositifs de flexibilité dont le coût doit être supérieur au coût des recrutements compensés par ces modifications des conditions de travail.

Une valorisation identique pour toutes les listes.

Une survalorisation progressive en cas de cumul d'options.

11 Revaloriser le travail de nuit

Les horaires décalés et le travail de nuit font partie intégrante du métier d'ICNA et de la continuité du service public de la navigation aérienne.

Cependant, ils entraînent une usure physique et psychologique qui doit être mieux reconnue. La densification du trafic nocturne et l'intensification des rythmes renforcent encore ces contraintes.

Les rapports s'accumulent désormais pour justifier une meilleure reconnaissance du travail de nuit, et l'extension des protections liées à ces horaires atypiques, y compris en augmentant davantage le temps de repos.

Cette réalité ne peut plus être traitée comme une simple contrainte administrative.



L'UNSA-ICNA revendique : Une revalorisation immédiate et majeure de l'indemnité liée aux horaires décalés et de nuit.

L'augmentation du temps de pause en cœur de nuit permettant de garantir un repos réel.

L'ajout d'un forfait annuel de 4 jours de récupération dédiés à la pénibilité accrue du travail nocturne, pouvant être posés ou versés sur le CCA.

15 Intégrer une part d'ancienneté de centre dans les critères de mutations

La mobilité est une richesse du corps ICNA, mais elle doit s'inscrire dans un système simple, lisible, transparent et prévisible. Depuis la réforme de 2018, la gestion de la mobilité est devenue plus opaque, moins prévisible et davantage contrainte.

L'UNSA-ICNA considère que le classement des candidatures à l'ancienneté doit :

- être simple, lisible et transparent.
- permettre une prédictibilité sur la carrière.
- effacer les effets sur la carrière d'une répartition disparate des affectations en sortie ENAC.
- ne pas décourager la mobilité fonctionnelle vers et depuis les postes hors salle.

Pour rendre tout ceci possible, l'UNSA-ICNA défend un système à points, qui inclut l'ancienneté de corps, mais aussi une part d'ancienneté de centre, sans excès, plafonnée à une durée permettant de reconstituer au moins 2 fois dans une carrière le capital maximal de points avant l'âge limite.



L'UNSA-ICNA revendique : Un système à points transparent, stable et prévisible.

L'intégration d'une part d'ancienneté de centre dans les critères de mutation.

Une meilleure prise en compte des situations familiales et des priorités légales.

La fin des logiques opaques et des interprétations fluctuantes, voire injustes.

20 Améliorer la prise en compte des contraintes des contrôleurs dans l'action sociale.

Les dispositifs d'action sociale sont encore largement construits autour d'horaires de bureau et répondent mal aux contraintes lourdes des ICNA, rythmé par les vacances, les horaires décalés, le travail de nuit et les services de week-end ou de jours fériés. Les besoins des contrôleurs sont pourtant très concrets : restauration, garde d'enfants, transport et mobilité.

L'UNSA-ICNA refuse que les contrôleurs soient les laissés-pour-compte des prestations sociales sous prétexte que leurs horaires sortent du cadre.

L'UNSA-ICNA revendique : Une offre de restauration 7j/7 le midi et le soir, adaptée à la durée de pause du TDS dans tous les organismes.

Des solutions de garde d'enfants adaptées aux horaires décalés.

La création d'une aide « Horaires Décalés pour garde d'enfants ».

La création d'un prêt bonifié pour l'achat d'un véhicule électrique, ainsi que la création d'une aide à l'achat d'un dispositif de mobilité douce.

