

## Le CRNA SO bientôt sous tension

Les négociations protocolaires en cours le montrent de manière évidente: le rédacteur du protocole n'a aucune considération pour d'autres centres que CDG, Athis-Mons, Reims et Orly. Beaucoup se posent la question : pourquoi ce mépris et ce manque de considération sont-ils acceptés par le DG et le DSNA ? Pourquoi y a-t-il un tel décalage entre le ressenti qu'ils ont laissé quand ils sont venus et leurs actes aujourd'hui ? Faut-il vraiment plus de 6 mois pour se mettre d'accord sur un protocole gagnant-gagnant ? Pourtant les besoins et les défis de notre profession mais aussi de l'Administration sont immenses :

- réussir la modernisation tant attendue dans les approches et les CRNA restants avec 4F,
- anticiper sans trop de casse le « mur » de départs à la retraite comme pour notre centre qui doit renouveler presque la moitié de son effectif qualifié entre fin 2027 et 2034,
- des mesures indemnitaires conduisant à un taux de remplacement à la retraite de 50% du dernier traitement net,
- sans oublier les JO qui doivent montrer une très belle image de la France et de son ANSP.

Nous poursuivons nos efforts localement pour qu'un plan pluriannuel de recrutement soit inscrit dans le protocole pour le CRNA/SO. Il doit tenir compte du nécessaire rajeunissement de notre centre, mais également des défis de formations que cela représente (en moyenne 30 PC/an à former pendant au moins 6 ans). Notre centre va donc être sous tension à partir de 2024.

### CSA local du 21 novembre et Actualités

C'est dans ce contexte que s'est déroulé le dernier Comité Social. Deux déclarations liminaires ont été lues: la première de l'UNSA concernant le préavis de grève des IESSA et de l'échec de la conciliation avec une DSNA sourde à leurs demandes légitimes, et une deuxième du SNCTA sur les enjeux du protocole et leur souhait d'une modification du service minimum en CSA DGAC.

Ainsi, comme l'UNSA-ICNA le fait depuis des mois, c'est enfin le SNCTA, peut-être par crainte de la duperie, qui a envoyé une salve de signaux d'alertes en taçant avec courtoisie le chef de centre. Ce dernier a été prié urgemment de « se bouger » auprès du national pour que notre centre soit enfin entendu. *(Si nous étions taquins, nous nous demanderions si ce ne serait pas également une des missions de leur Bureau National de s'intéresser aussi à Bordeaux ? Ah ben non, mince, puisqu'il est certainement très/trop occupé à compter les « lingots d'or » à distribuer à nos collègues rémois et parisiens, ou bien encore à être félicité publiquement par le gouvernement pour avoir torpillé le droit de grève des ICNA.)*

De notre côté, nous ne nous avouons pas vaincus. Le Bureau National de l'UNSA ICNA a ainsi convaincu 60 députés afin de saisir le Conseil Constitutionnel pour notre droit de grève car le syndicat n'est pas du genre à abdiquer sans combattre (affaire à suivre d'ici un mois). Nous ne sacrifierons pas l'intérêt collectif du corps au profit particulier de quelques-uns. Concernant le protocole, nous continuons de proposer des additifs et des corrections pour répondre aux enjeux concernant évidemment :

- un plan pluriannuel de recrutement par centre,
- les approches de métropole et des PTOM que nous n'abandonnerons pas à leur sort et à leur nécessaire modernisation après le chaos SYSAT qui a ressuscité le célèbre « responsable mais pas coupable. »

- sans oublier pour tous :

- une refonte de la grille ICNA vers le HEB **bis** comme le font la F.P. Hospitalière et Territoriale en ce moment pour leurs ingénieurs qui étaient comme nous au HEA3. Leurs arrêtés sont à la signature après négociation pour aligner les FP.
- une amélioration progressive et significative de l'ISQ de 2025 à 2027 (à inscrire dans le protocole pour être programmé à compter de la loi de finance 2025),
- une revalorisation en % et en durée de l'ATC à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (à inscrire dans le protocole pour les lois de finance à compter de 2025) avec un abondement en conséquence du budget annexe comme dans tous les pays européens. *(Rappel: l'ATC Allocation Temporaire Complémentaire est un complément retraite gérée par la caisse des dépôts financée quasi exclusivement par les ICNA. Sa durée est de 13 ans: 2 ans à 150% de l'ISQ, 6 années suivantes à 118% et les 5 dernières à 64%)*

Mais notre travail ne s'arrête pas là, le syndicalisme c'est aussi de l'humain. Lors du CSA local, nous avons ainsi évoqué la situation des agents du BTIV qui voient enfin le bout du tunnel. Nous remercions la concorde locale qui a vu l'administration du centre (Service Exploitation et Direction) et syndicats allaient dans le même sens. Le CSA DO doit conclure en décembre pour cette fermeture sur l'accompagnement social et peut-être un calendrier définitif (?).

Côté effet collatéral sur les CDS et les RPO à LFBB, évidemment tout est flou quant à la date de reprise totale par le BTIV SE d'Aix ?! Donc le nouveau TDS H16 du BTIV impliquera une reprise partielle des missions du BTIV SO par celui du SE la nuit de 23h à 7h. Pourquoi partielle ? Euh..., parce que. La question qu'il ne faut pas poser à la DO: « Avec 2 grands BTIV, ce sera mieux ? »

Vous connaissez la réponse puisque le but n'est pas de maintenir un service d'alerte de qualité mais simplement de réduire l'emploi.



## Est ensuite venu le temps des questions diverses avec 3 thèmes

### 1. UN PLAN PLURIANNUEL DE RECRUTEMENT (UNSA ICNA)

Nous avons demandé des chiffres, des ambitions, des réponses, enfin quelque chose ! Le président du CSA nous a alors indiqué ne pas avoir la main sur ce dossier (sans surprise depuis la venue du DO). Il a cependant souligné qu'il partageait nos inquiétudes et a mandaté notre cheffe de Service pour travailler avec les partenaires sociaux avant Noël sur ce sujet. La première réunion s'est donc tenue le 1<sup>er</sup> décembre pour découvrir le plan d'action étayé du centre.

Les variables sont évidemment nombreuses :

- Les départs à la retraite (161 sur 6 ans) qui montrent l'urgence de la situation,
- La durée moyenne de formation suivant la typologie de l'arrivée ENAC / AVE (venant de Sub / APP / CRNA ),
- Ne pas dépasser la capacité max de formation pour ne pas créer de stack inutile (aux alentours de 32 par an),
- Les besoins en PC détachés pour 4F puis pour la formation IN
- Les échecs/arrêts de qualification, inaptitudes, ...
- Le nombre de départs en mutation à chaque CAP; etc. etc.

Les chiffres sont évidemment vertigineux. Car ce n'est pas un mur, « c'est un roc, un pic, un cap, une péninsule »... à franchir. En effet, environ 190 PC sur 6 ans au global entre fin 2027 et 2034 à former et qualifier, un vrai challenge pour tous:

- Cela représente une moyenne de plus de 30 PC par an,
- avec une pointe entre 2028 et 2030 de 6 PC par équipe perdus, soit 1/3 des équipes en moyenne.

Si on se réjouit du paquet de pots de départ en perspective, ça va quand même faire mal ! L'investissement de formation du centre va être colossal en sub IN (son renforcement est une priorité) et en équipes.

2. Mais heureusement, il ne faut pas s'inquiéter, car il y a notre tant attendu 4Flight, et sa promesse d'améliorer encore notre capacité (dixit la COM DGAC). Quelle bonne blague pour Brest et Bordeaux! Même les experts 4F n'osent pas utiliser l'argument.

**Cela a donc fait l'objet de la question n°2 de l'UNSA ICNA concernant : LA CONSULTATION DE LA SALLE.**

Rappelons-nous que lors de sa venue, le DSNA avait indiqué que, comme à Brest, il ne passerait pas en force sur 4F et que la salle devait décider. Nous avons donc demandé au chef de centre de pouvoir consulter la salle sur ce sujet par référendum local: soit en amont en début d'année 2024, soit après le premier ou le deuxième bloc de formation afin de savoir s'il serait pertinent (ou pas) d'attendre une version logicielle plus proche d'ERATO, et compte tenu de la formation et du nombre de Klifs à avoir.

Va-t-on être capable de relever ce défi avec un nouvel outil à appréhender, qui plus est moins performant pour l'instant.

Bon, le chef de centre a été plutôt direct: c'est NON. Il n'autorisera pas de consultation de salle, car ça doit passer en force.

Il oublie sans doute un peu vite les textes qui pourraient bien s'imposer à lui si une union syndicale se décidait à donner la décision finale aux contrôleurs aériens de notre centre.

Il a ainsi parlé ensuite très doucement et de manière saccadé pour dire à l'UNSA qu'il n'y aura pas de V3 logiciel avant ..., ben il ne sait pas.

Il dit donc à la salle que le filtrage, vous allez vous en passer, que les SEP en nombre suffisant, c'est pareil, et quant à la BDR obtenue avec l'appui du chef de centre précédent, c'est une question toujours en suspens !

Devant cette fin de non recevoir, le syndicat majoritaire est alors

intervenu. Il ne pouvait quand même pas laisser penser qu'il approuvait que la salle n'avait aucun mot à dire. Le SNCTA a donc ainsi affirmé que c'est bien la salle qui aura le dernier mot. Ca nous va.

### FATIGUE ET CONSÉQUENCES (SNCTA ET UNSA ICNA)

L'USAC CGT s'est joint aux questions soulevées par le SNCTA et l'UNSA. Après un été aéronautique éprouvant en termes de trafic, de situations météorologiques compliquées, et une XP RH qui a duré 7 mois pour répondre à la demande, force est de constater une grande fatigue dans les troupes. Et comme nous le savons bien, dans cette situation des tensions apparaissent dans les groupes quel qu'ils soient (sportifs, associatifs, mais aussi professionnels).

L'UNSA soutient sans réserve la demande du SNCTA de mettre en place sans tarder le CISM (Critical Incident Stress Management in Air Traffic Control) à Bordeaux. Mais si cette approche devait initialement aider les contrôleurs à « faire face à un incident ou à un accident, et maintenir leur capacité à continuer à exercer leur mission principale de séparation des avions et de veiller à la sécurité de manière efficiente, sans nuire à leur propre bien-être psychologique », il est à présent nécessaire d'aller plus loin. En effet, le stress, la fatigue, et d'autres facteurs, ont des impacts sur le travail en équipe, et sur l'équilibre nécessaire d'un groupe. Notre administration en est consciente et prête à répondre aux besoins, encore faut-il que la Direction des Opérations approuve !?

En attendant, l'UNSA a demandé à ce que soit intégré un module « Gestion de la communication » à la formation continue afin d'être mieux armé pour gérer les tensions, les conflits, la fatigue et le stress dans un contexte de groupe. C'est en ayant pleinement conscience des processus en jeu et des solutions, qu'on pourra s'améliorer pour le bien de tous.

**Ainsi, entre :**

- **Un protocole difficile à terminer** à cause d'une méthode d'affrontement stérile et brutale imposée par Farman et une absence de réponses aux enjeux du corps des ICNA. (*conséquence: l'administration proroge l'XP RH dans les mêmes conditions que 2023 avec un trafic qui va dépasser 2019 - référence record. Une clause de revoyure est prévue en février 2024. Car on ne sait jamais, d'ici là, un éclair de bonne volonté pourrait frapper nos élites pour des avancées qui conduiraient à un accord).*

- **et des PC sur les rotules** qui doivent pourtant se régénérer pour la formation 4F et le grand investissement personnel à fournir pour appréhender ce système dit « différent » (*traduction: à ne surtout pas comparer avec ERATO sous peine d'être déçu, ce qui nuirait à l'apprentissage.*)

**L'année 2024 s'annonce compliquée à gérer.**

Soyez assurés de la détermination totale de l'UNSA pour ne rien lâcher. Nous tenons à vous souhaiter de très bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous.

Notre site : [www.icna.fr](http://www.icna.fr)

Contact : [unsa@icna.fr](mailto:unsa@icna.fr)

Local: [lfbb@icna.fr](mailto:lfbb@icna.fr)

