



## Visite du Directeur Général

Mérignac, le 22 Août 2023

Le Directeur Général vient faire une immersion dans notre centre **le 23 août en matinée**.

Nous espérons qu'il prenne conscience des attentes des personnels.

Le protocole social est le seul moyen d'y répondre : rattrapage de l'inflation, retraite, recrutement, système, reconnaissance de la performance, ...

### Lettre ouverte :

Monsieur le Directeur Général,

Nous vous souhaitons tout d'abord la bienvenue au CRNA/SO.

En effet, notre chef de centre nous a prévenu de votre visite, mais il n'a pas précisé cependant si les partenaires sociaux locaux auraient le plaisir de vous rencontrer. Il nous semble pourtant important que la Direction en région parisienne ne soit pas totalement déconnectée du terrain, et vienne ainsi que vous le faites au plus près des ICNA et de leurs problématiques, pour entendre et comprendre leurs attentes légitimes avec leurs représentants.

Notre Bureau National nous rapporte de bonnes relations de travail avec votre DSNA et vous-même. Mais vu de Bordeaux, cela ne se traduit pas dans les faits pour le moment par une version de protocole social à la hauteur de nos attentes :

- Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat ;
- Une amélioration du taux de remplacement à 50% hors ATC (engagement du ministre de la fonction publique cette année);
- Une revalorisation de l'ATC à l'image de ce qui se pratique dans les autres ANSP d'Europe avec un doublement des durées et des valeurs;
- Un recrutement important répondant à la problématique de la pyramide des âges d'ici 2032 au CRNA ;
- La mise en service de COFLIGHT avec ERATO en étape 1 en 2026, puis 4F dès que le logiciel sera au niveau d'ERATO (filtrage, SEP, etc.) par la suite ;
- La valorisation de notre performance.

Dans l'attente de certainement vous croiser au CRNA, veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de notre grande considération.

Le bureau de Section de l'UNSA-ICNA du CRNA Sud-Ouest

### Les chiffres parlent d'eux-mêmes:

- Fin 2023, la **perte de pouvoir d'achat** pour un ICNA IC HEA3 depuis 13 ans sera de : **- 750 €/mois (- 9 000 €/an)**
- **Le Taux de remplacement** incroyablement bas, baisse encore : **35% du dernier salaire \***

On est bien loin des 50% claironné par le ministre de la fonction publique il y a quelques mois lors du débat sur les retraites.

\* Ce taux ne comprend évidemment pas l'ATC car ce complément est une Allocation Temporaire Complémentaire de courte durée financée par les ICNA à hauteur de 24,6 % de l'ISQ.

- **Des milliards dépensés pour rien au détriment des rémunérations des personnels**

Ce n'est plus un secret pour personne, le DSNA et le DGAC précédents ont dilapidé des centaines de millions d'euros en projets dont les échecs (4F et SYSAT notamment) sont dénoncés dans le dernier rapport d'information au SENAT. La conséquence pour nous est un décrochage total de nos rémunérations par rapport à nos collègues européens qui gagnent aujourd'hui presque deux fois plus que nous en activité et presque 3 fois plus à la retraite ! Cela n'est plus tenable, il est plus que temps de rééquilibrer par l'accès au HEB bis, une ATC doublée (durée et valeur) prise en charge par la redevance, une intégration des primes dans le calcul de la retraite comme cela se fait pour certains fonctionnaires.

### **La moitié du centre est à renouveler d'ici 2032**

La pyramide des âges du CRNA/SO nécessite un recrutement urgent car former un ICNA dure 5 ans à compter de son entrée à l'ENAC. Le recrutement doit commencer en pleine charge le plus rapidement possible.

### **3 E (Environnement Electronique ERATO) versus 4F**

Le constat est implacable : 4F (conçu par THALES) ne fait pas le poids par rapport à ERATO (conçu par la DSNA pour les ICNA). Quelle solution pour le CRNA ?

**Garder le plan initial** et ainsi **faire tourner ERATO** à LFBB (et certainement aussi à LFRR) **sous COFLIGHT** en attendant une éventuelle mise à niveau des outils de 4F.

### **La valorisation de la performance du CRNA/SO**

Le CRNA/SO a toujours eu cette culture de la performance en allant aux limites de ce que nous pouvons faire en toute sécurité afin de minimiser les délais pour nos utilisateurs. Mais cette performance a non seulement un coût avec beaucoup d'échecs de qualification et n'est absolument pas valorisée. Valoriser la contrainte mise sur la mobilité au Nord est un outil, valoriser la performance au Sud en est un autre.

