Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne

www.icna.fr



Mérignac, le 21 novembre 2026

Élections professionnelles : les mesures locales

En plus des 20 mesures nationales portées par l'UNSA-ICNA, la section locale du CRNA Sud-Ouest souhaite également vous présenter différents projets à portée locale. Retrouvez dans cette communication trois mesures que pourront défendre et porter vos représentants locaux si vous leur en donnez les moyens.

- **Réhausser les cibles du plan pluriannuel d'affectation :**

Le CRNA-SO est le seul grand centre de la DSNA pour lequel les cibles à long terme du PPA sont inférieures aux chiffres calculés par l'administration pour faire fonctionner le centre correctement (20 PC par équipe en 2030 contre 21 nécessaires). En outre, les données utilisées par SDRH rendent ces projections d'autant plus incertaines qu'il n'est fait aucune hypothèse d'échecs de qualification, devenus malheureusement nombreux, lesquels ne sont par ailleurs pas remplacés entièrement par de nouvelles affectations.

- **Faire attribuer au CRNA-SO une majoration de la prime part fonction :**

Le CRNA-SO est également le seul centre de liste 1 à ne disposer d'aucune majoration de la part fonction. Ces majorations, prévues pour reconnaître des contraintes géographiques ou d'organisation affectant les conditions d'exercice des agents, atteignent à Roissy jusqu'à 858 € par mois sans aucune contrepartie à partir de PC+6, et ceci en plus de la majoration vie chère et des majorations de la valeur des J0. Nous refusons d'être laissés pour compte et revendiquerons auprès des instances nationales l'attribution d'une de ces majorations.

- **Améliorer la liste CALIN :**

Le système actuel créé au début des années 2000 est à bout de souffle : il ne répond plus à la problématique de l'époque où il existait un embouteillage pour déclencher le grade en Chef ; il déséquilibre les équipes qui doivent parfois voir partir plus de 4 PC d'un coup ; il est illisible et peu prévisible, jugé injuste et source de frustration en salle entre des personnes qui n'ont pas eu à se détacher une fois au cours de leur carrière et d'autres qui enchaînent tous les 3 ans pour éviter la désignation d'office. L'UNSA-ICNA estime qu'il faut repenser le système de fond en comble et vous proposera un projet entièrement abouti qui pourrait être discuté avec l'ensemble de la salle ou en GT.

Élections professionnelles du 3 au 10 décembre : c'est vous qui donnez le cap !

Retrouvez la politique revendicatrice de l'UNSA-ICNA sur https://icna.fr/20mesures.

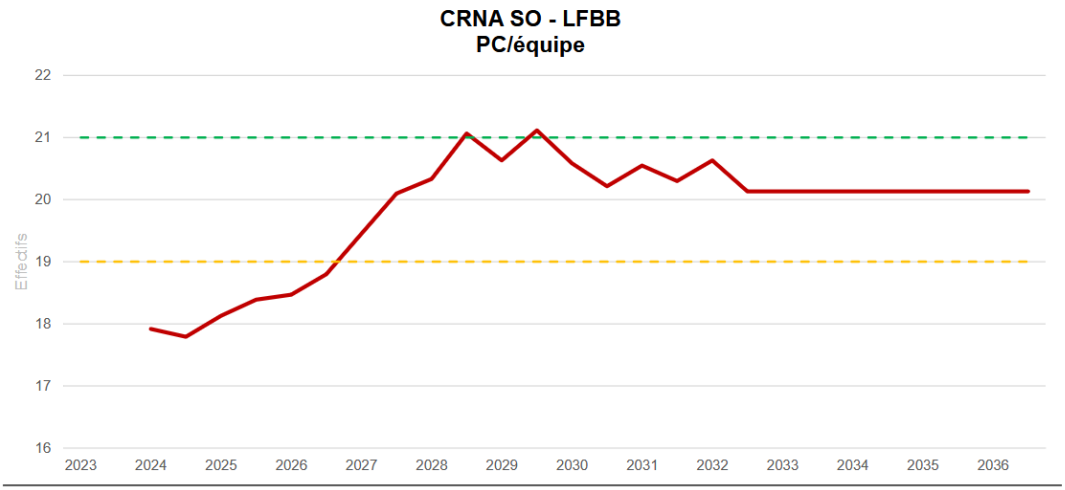
Mesure locale 1 : réhausser les cibles du plan pluriannuel d'affectation

Le saviez-vous ? L'effectif cible du Plan Pluriannuel d'Affectation (PPA) pour le CRNA-SO se situe sous le besoin nécessaire calculé par l'administration. Le PPA est le document qui vise, depuis plusieurs années maintenant, à alimenter les centres de liste 1 selon leurs besoins prévisibles. Ces modélisations prennent en compte diverses hypothèses sur les départs à la retraite, les départs en CDM, et les échecs de qualification. Elles permettent de calculer un nombre nécessaire de préaffectations et d'AVE. Dans le cas du CRNA-SO, les hypothèses font état de **0 départ anticipé à la retraite, et surtout de 0% d'échec de qualification**, ce qui est irréaliste. Les chiffres des années récentes devraient plutôt prendre en compte 5 à 10% d'échec, à l'instar des CRNA Nord et Est pour lesquels ces hypothèses sont faites. Les échecs récents survenus au CRNA ne sont d'ailleurs pas remplacés à un pour un par de nouvelles affectations.

En plus d'hypothèses irréalistes, le nombre de PC par équipe utilisé comme base dans le PPA est trompeur : il compte les i4F en équipe alors que ces détachés n'y sont que deux mois par an, et qu'ils ne seront reversés dans l'effectif qu'après la MESO, soit *au plus tôt* début 2029.

À l'heure où nous écrivons ce communiqué, l'effectif OLAF en équipe est de 198, soit 16,5 PC par équipe, dont 2 équipes à 15 et 5 à 16. En ajoutant les 29 i4F, ce chiffre atteint péniblement les 18,9 par équipe. Le PPA table sur 18,5 par équipe en 2026 et 19,5 en 2027, toute l'année.

LE MODELE : LFBB/LFMM/LFRR



Comble de l'ironie, **même sur la base de ces chiffres trompeurs et de ces hypothèses irréalistes, le PPA**, qui pour le moment s'occupe de l'effectif jusqu'en 2030, **calcule pour cette année là un effectif qui sera plus faible (20) que la cible nécessaire selon l'administration elle-même (21) !**

Ces hypothèses et chiffres sont discutés annuellement au GT effectif, où sont présents vos représentants syndicaux. Les autres centres obtiennent, régulièrement, satisfaction à leur demande, notamment le CRNA-Ouest qui a vu ses AVE non pourvues compensées par des sorties ENAC. **Les affectations supplémentaires sont donc possibles : encore faut-il les demander et défendre les besoins du centre.**

L'UNSA-ICNA portera cette exigence : ne pas se résigner aux projections de l'administration, mais aller chercher les effectifs nécessaires, en portant nos revendications et en sachant défendre les intérêts du CRNA-SO dans les négociations.

Mesure locale 2 : faire attribuer au CRNA-SO une majoration de la prime part fonction

Le saviez-vous ? Le CRNA-SO est le seul centre de liste 1 à ne bénéficier d'aucune prime spécifique. Ces primes, prévues dans les arrêtés fixant notre régime indemnitaire, sont nombreuses et variées : majoration de la part fonction, majoration de l'option 1 (J0), attractivité en sortie d'école, fidélisation, indemnité de résidence. Elles sont accordées sans contrepartie.

Primes	Centre	Valeur
Indemnité de résidence	LFMM, LFFF, LFPG, LFPO	1% ou 3% du traitement brut + NBI soit 1 250 € par an au premier grade chef à 3%
Attractivité	LFFF, LFPO, LFPG	105 € par mois de PC+1 à PC+4
Fidélisation mensuelle	LFFF, LFEE, LFPO	300 € par mois à partir de PC+4
Fidélisation annuelle	LFFF, LFEE, LFPO	1200 € par an de PC+10 à PC+14, 12 000 € à PC+15, etc.
Majoration J0	LFPG	+10% de majoration sur l'option 1, soit 1 120 € sur l'année 2026 à nombre de J0 égal
Majoration part fonction	LFPG	Entre 173 € à PC et 707 € à partir de PC+6, par mois
	LFRR, LFPG	152 € par mois à PC

Sur une année, à nombre de J0 équivalent, pour un PC au premier échelon du grade chef et sans autre fonction particulière, **la différence de salaire avec certains de nos collègues s'élève à près de 12 700 €** (indemnité de résidence + majoration de l'option 1 + deux majorations de la part fonction).

Les raisons invoquées par ces centres pour justifier ces différentiels sont variées : **Nuits difficiles** alors qu'UBDX regroupe de plus en plus tard et que les J1 et J3 montent de plus en plus tôt pour éviter de réguler ; du **trafic complexe** alors que l'été se fait de plus en plus long, que RL1, NH2, ZX4, L4 sont de plus en plus souvent ouverts ; « des difficultés réelles telles que **le sous-effectif** » alors que certaines équipes sont à 15 cet hiver et que la moyenne est à 16 contre 21 il y a une dizaine d'années ; **la modernisation future** alors la que transformation 4F va bon train ; **la cherté de la vie** alors que l'inflation a touché tout le monde et que les prix de l'immobilier girondin n'ont plus rien à envier à ceux de la région parisienne.

L'UNSA-ICNA estime que la performance du CRNA-SO est au rendez-vous : retards minimes et trafic en hausse. Par ailleurs les contraintes subies ailleurs ne sont pas uniques et propres à ces centres, le CRNA-SO les connaît aussi et en gère les conséquences chaque jour. Ces primes existent déjà, et sont prévues dans les textes : *« Lorsque les personnels sont affectés dans des zones géographiques ou des services dont les contraintes ou l'organisation affectent les conditions d'exercice des fonctions, le montant de référence mensuel de la première part peut être majoré. »*

Nous revendiquons ainsi l'attribution au CRNA-SO a minima d'une majoration de la part fonction équivalente à celle de Roissy.

Mesure locale 3 : Améliorer la liste CALIN

- **Mettre à jour une formule qui n'est plus adaptée**

La pyramide des âges déséquilibrée amène les jeunes PC à devoir se détacher dès qu'ils ne sont plus immunisés. De plus, l'augmentation du temps moyen passé à la FMP permet à de nombreux PC de descendre largement dans CALIN, alors même qu'il ne s'agit pas d'un poste avec les mêmes contraintes personnelles qu'un détachement 12/36, ce qui pose d'autant plus problème si les mêmes enchainent sur CDS et s'immunisent ainsi pour de nombreuses années. Ceci n'était pas prévu par la version initiale de CALIN, puisqu'à l'époque, il n'était possible que de faire une année maximum à la FMP. **L'UNSA-ICNA propose de changer la formule de calcul d'indice pour faire descendre les jeunes PC de la nouvelle liste et de modifier la prise en compte du statut de S-ATFCM dans la liste Câlin, par exemple en limitant cette prise en compte à 365 jours.**

- **Répartir équitablement la contrainte**

La dernière liste CALIN publiée choque par la différence en jours de détachements entre certains agents d'une même génération. Nous proposons de revoir l'ensemble des cas d'immunités de la liste pour éviter que certains enchainent les détachements tandis que d'autres passent leur carrière entière au CRNA sans détachement « contraignant ».

- **Améliorer la prédictibilité et la lisibilité**

Il existe une dissymétrie candidature/désignation d'office dans les critères, certains critères étant appréciés à la date de publication de la liste et d'autres à la date de prise de poste. La possibilité de campagnes intermédiaires, avec seulement quelques postes, amène à des stratégies d'évitement chez certains, peu lisibles pour la communauté et qui ne permettent pas une vraie projection de carrière pour les agents, sans parler du clientélisme sur certains postes qui ne sont jamais remis en cause même après 36 mois.
En fonction de la date effective de publication de la liste CALIN, on peut avoir des effets de bord, certains agents qui se retrouvent immunisés alors que 15 jours plus tard, ils ne l'auraient pas été, etc. Or, cette date de publication est à la seule main de l'Administration. **L'UNSA-ICNA propose de clarifier les dates des différentes publications pour que chacun puisse vraiment anticiper ses détachements tout le long de sa carrière avec les mêmes informations.**

- **Lisser les effets d'à-coups sur les effectifs opérationnels**

Les années à venir vont être synonymes de nombreux mouvements d'équipe en raison des départs massifs à la retraite. La gestion des détachements, sans prendre en compte la répartition parfois extrêmement inégale des différents profils de PC selon les équipes, conduit à de fortes variations d'effectifs. Le patch apporté par l'affectation des détachés à certaines équipes dont ils ne sont pas issus n'a globalement rien réglé dans les droits à congés et RL. Dans le même temps, et contrairement à avant, la logique de détachement actuelle ne répond plus du tout à une logique de progression de carrière ou d'intérêts professionnels. **En prenant exemple sur ce qui peut se faire dans d'autres CRNA, l'UNSA-ICNA propose de limiter les déséquilibres des équipes en scindant en deux les détachements : ceux attribués par équipe, selon leur cardinal et ceux restant ouverts à toute la salle.**

L'ensemble des mécanismes et modifications proposés par l'UNSA-ICNA pourront être présentés à la salle de contrôle soit directement, soit à travers un GT avec les représentants de chaque équipe et de l'administration. Cette réflexion a été faite suite à de nombreux échanges avec les PC en salle et ne demande qu'à être consolidée formellement pour être mise en place rapidement et ainsi essayer de pallier les déséquilibres actuels et futurs.

Élections professionnelles du 3 au 10 décembre : c'est vous qui donnez le cap !

Retrouvez la politique revendicatrice de l'UNSA-ICNA sur https://icna.fr/20mesures.