

Options 2026 : ce qui s'est réellement négocié pour le CRNA-SO

Depuis la mi-novembre, différentes négociations ont eu lieu afin d'établir l'organisation du travail pour l'année 2026 au CRNA-SO. S'il semblait acté que le TDS Hiver serait aussi joué en janvier, les débats avaient toujours lieu pour définir précisément les dates de début et fin des J0, ainsi que les autres options associées.

Lors du CSA-DSNA de septembre, un bilan des performances de chaque option fut présenté duquel découla ensuite un cadrage initial des options, imposé par la DO, centre par centre. Cette enveloppe budgétaire prévoyait pour LFBB la fin de l'option 4 (performance nulle), la diminution des J0, et ouvrait la voie à l'option 2 (switchs de vacation imposés par le service – très utile pour réduire le nombre de VIC).

L'UNSA-ICNA se proposait, singulièrement, de soutenir pour une fois le projet de l'administration, sans pour autant opter pour l'option 2. Ce cadrage se traduisant cependant par une baisse de rémunération, ne correspondant pas à l'agenda du SNCTA, celui-ci a dépassé l'administration locale sur sa droite en envoyant son BN négocier directement quelques euros supplémentaires, sans s'interdire le recours à l'option 2, si ces négociations échouaient, pour équilibrer le bonus annuel.

Puisque le chef de subdivision performance s'est permis, le 24 novembre, de communiquer en avance de phase les résultats du vote du CSA du 4 décembre prochain aux chefs gestion (beau signe de la vitalité du dialogue social au CRNA-SO et du peu de cas que lui font certains), nous vous proposons dès à présent d'en apprendre plus sur ce qu'il s'est tramé dans les coulisses.

➤ Options 1 et 1+

Les options 1 et 1+ instituent les J0, qu'on ne présente plus. Leur différence réside dans le fait que l'option 1+ vient en complément de l'option 1, en permettant « une densification supplémentaire » du J0. Comprendre : faire venir 7 ou 8 PC au lieu de 6, par exemple.

Le cadrage initial de la DO adressé à notre administration locale indiquait des paramètres maximaux différents de 2025, avec $N = 9,43$ (10,43 en 2025) pour l'option 1, et $N' = 2,89$ (2,72 en 2025) pour l'option 1+. Ce cadrage 2026 permettait de débiter les J0 au début des vacances de février, jusqu'au 8 novembre 2026 inclus, date après lequel le TDS Hiver serait de nouveau utilisé. Il y aurait eu entre 9 et 10 J0 par PC, sur une période de 276 jours.

Cela revenait donc à une diminution globale des J0 pour l'ensemble des PC du centre, ce qui se traduit, mécaniquement, par une baisse de la rémunération associée. **L'UNSA-ICNA s'est montrée favorable à cette proposition, permettant de consacrer une plus longue période de repos sans septième vacation, en particulier aux mois de novembre, décembre et janvier où le trafic ne justifie pas, à notre sens, l'utilisation des J0 et où les fêtes de fin d'année revêtent une forte importance sociale.** Le SNCTA portait en revanche un projet différent incluant initialement les J0 de février à fin décembre, ce qui aurait porté les valeurs suscitées au-delà des limites acceptées par la DO.

Le 21 novembre, l'enveloppe renégocié est enfin dévoilée, et inclut des J0 du 29 janvier au 6 décembre. Cette période densifiée est aussi longue que cette année (312 jours) mais décalée de 3 semaines. **Le loup se trouve dans les détails, puisque le jeudi est en revanche désormais considéré comme un jour de week-end, et un 8^{ème} J0 devra monter. Cela conduit à une augmentation des J0 pour tous : 11 en moyenne contre 10,5 en 2025. $N = 10,78$ et $N' = 3$.**

➤ Option 4

L'option 4 consiste à mettre en œuvre la planification trimestrielle d'un certains nombres de congés. Les CA, comme nous l'avons fait cette année, mais également les RPT (qui peuvent aussi être posées après la phase de planification trimestrielle en suivant certaines règles rendant rigide le dépôt de congé). **Le dépôt des RPT en planification trimestrielle n'a pas été joué cette année devant l'absence du paramétrage adéquat sur OLAF.** Dans le même temps, l'option 4 impose à l'administration d'organiser les jours de bureaux des agents dans la planification trimestrielle, ce qu'elle n'a pas été capable de faire cette année.

De fait, et de l'aveu même du service ainsi que de la DO, le gain en performance lié à l'option 4 est nul, et le cadrage initial annonçait sa suppression, que l'UNSA-ICNA soutenait afin de limiter les contraintes inutiles sur l'ensemble des PC. Cette option étant valorisée 1800€ sur l'année, sa suppression venait à l'encontre de l'agenda du syndicat majoritaire, dont le BN a renégocié cette option pour 2026 pour le CRNA-SO, en misant que l'administration serait une nouvelle fois incapable d'utiliser le potentiel de l'option.

➤ Pour les détachés

Les options définies ci-dessus conduiront les détachés à effectuer en moyenne 11 recyclages dirigés sur l'année contre 10,5 en 2025. Les détachés i4F, NVCS et formateurs CDS effectueront au *minimum* 2 J0 et les S-ATFCM en effectueront 4.

	2025	2026 – Cadrage initial	2026 – Renégociation
Part fixe option 1	269,10 €	269,10 €	269,10 €
Part variable option 1	7 534,80 €	6 520,50 €	7928,10 €
Part fixe option 1+	160 €	160 €	160 €
Part variable option 1+	4 843,80 €	5 184,66 €	5 382 €
Total	17 528€	16 854€	18 459 €
J0 et RD moyen	10,5	10	11

Retrouvez ci-contre les valorisations des différentes propositions.

La part fixe est touchée mensuellement, la part variable est perçue en fin d'année (en 2 fois pour celle de 2025).

Les parts fixes pour l'option 1+ et 4 n'ont pas été versées mensuellement en 2025 et ont été intégrées à la paie de novembre.

Le total présenté n'inclut pas les 150€ mensuels d'option 4.

➤ Modification du TDS sur la période été aéronautique

Le TDS été sera modifié pour inclure une période « cœur d'été » s'étendant de fin mars à fin septembre. Le changement devait initialement porter uniquement sur le fait de recouvrir l'horaire 6h15 – 6h30 par les J1 afin de réduire le nombre de régulations posées la veille pour palier à la plus forte montée du trafic très tôt. **L'UNSA-ICNA était prête à accompagner ce changement, gage de sa bonne volonté.** Il était prévu que les briefings soient ainsi raccourcis de 15 min. Cette dernière disposition n'est pas retenue dans la dernière version, et des modifications sur la vacation de nuit sont introduites. Ces 15 minutes supplémentaires ne sont donc rattrapées nulle part, et ne viendront pas offrir de JRH supplémentaire, la DO ayant changé les règles de calcul.

J1 : 6h15 – 15h00 (14h00 si pas de briefing) – N : 19h15 – 6h15.

Pour information, l'administration souhaitait faire commencer les J3 à 6h30 mais cette disposition n'est également pas retenue afin de garantir la paix sociale.

L'argent coule à flots dans le BACEA, permettant à certains de négocier des augmentations optionnelles, soumises chaque année à une revue de la performance desdites options. Dans le même temps, les spectaculaires augmentations d'ISQ sont permises par les fermetures d'approche, c'est-à-dire au détriment de la vie de nos collègues. Qu'il semble facile de négocier en aveugle, avec la même vision court-termiste qui étouffe nos directions ! Mais alors que l'option 4, inutile de l'aveu de tous, est déjà en sursis mais a été quémandée pour que le SNCTA n'ait pas à expliquer une baisse de salaire en 2026, qu'en sera-t-il lorsque l'administration décidera de resserrer l'étau ? Ne faudrait-il pas plutôt utiliser sa force pour mener de vrais combats pour s'assurer de l'avenir de la profession ?

Pour 931€ bruts sur l'année, l'ensemble des PC en salle auront le plaisir de venir plus souvent en J0. Les détachés devront, eux, réaliser 11 RD sur l'année. Si ce rythme peut toujours convenir aujourd'hui à certains, qu'en sera-t-il dans 5 ans lorsque nous serons encore moins nombreux et en difficulté à qualifier ? Rappelons que la cible est de qualifier 100 PC d'ici à 2030.

Ce compromis qui voit le BN SNCTA tordre le bras de la DSNA ne reflète, finalement, que l'équilibre des forces syndicales au CRNA-SO. **Nous invitons les collègues qui trouvent que cette période densifiée ne correspond à aucun besoin opérationnel et apporte trop de contraintes sur le plan personnel à rééquilibrer la balance par le biais de leur adhésion ou par leur vote aux élections professionnelles dans un an.**