



Blagnac, le 22 mai 2024

Protocole : et Blagnac dans tout ça ?

Après 16 mois de négociation, le protocole social a finalement abouti. La CFDT, FO et le SNCTA ont choisi de signer ce protocole. Ensemble, ces 3 organisations syndicales représentent 55% du personnel DGAC, tous corps confondus. **Le protocole est donc validé, et il s'appliquera.**

On constate que les contrôleurs, de loin les plus impactés par ce protocole, sont mal informés sur ce qui les attend dans les mois à venir.

Contrôleurs de Blagnac, votre syndicat UNSA-ICNA vous propose donc ce focus sur **les contraintes** qui vous concernent, **les revalorisations** que vous percevrez en contrepartie, et les revalorisations dont vont bénéficier les membres de votre **encadrement local**.

Partie 1 : les contraintes que les contrôleurs de Blagnac devront assumer

➤ Les congés

Le nouvel arrêté apporte son lot de contraintes pour les congés : pour des équipes de 7, 8 ou 9 contrôleurs, il définit un droit à congés **pouvant descendre à 2 agents**, alors que nous avons un droit à 3 congés aujourd'hui.

Il introduit également une nouvelle échelle de temps de gestion des congés, dite planification trimestrielle, pour inciter les contrôleurs à déposer leurs congés jusqu'à **4 mois et demi à l'avance**. On conserve toutefois la possibilité de déposer les congés jusqu'à la date limite (qui devra être comprise entre J-35 et J-28), mais les congés déposés en planification trimestrielle seront accordés prioritairement.

➤ Le tour de service

Le texte qui encadre la construction d'un tour de service est un arrêté. L'arrêté actuellement en vigueur date de 2002 : sa longévité aura donc été supérieure à 2 décennies. Autant dire que le nouvel arrêté validé dans le protocole est un changement **majeur et durable** des conditions de travail des contrôleurs.

Pour Blagnac, il se traduira inévitablement par un nouveau tour de service avec une durée maximale des vacances de jour de 10 heures (11 heures les nuits).

Il introduit également un catalogue d'options de flexibilité rémunérées : restrictions supplémentaires sur les congés, 4^{ème} journée travaillée sur le cycle, recyclages dirigés pour les détachés, vacances flexibles, etc. La rédaction de l'arrêté est telle qu'une fois une option mise en place, il est impossible d'en sortir.

➤ Les effectifs

Ce protocole tire tous azimuts. Ainsi il inaugure une nouvelle méthode d'affectation des effectifs, sorties ENAC ou AVE : le PPA, **Plan Pluriannuel d'Affectation**. Les affectations seront décidées plusieurs années en avance, pour « piloter des courbes », grande passion chez les IPEF. La méthode change, pas le résultat : pour Blagnac, il est prévu 7 AVE et aucune sortie ENAC sur l'ensemble de la période 2025-2026. Le **sous-effectif à Blagnac** a donc de belles années devant lui.

➤ Le retour définitif des RO

Le nouvel arrêté grave dans le marbre le retour des Réserves Opérationnelles. Mais attention, ça change de nom : désormais on dira VIC (**Vacation d'Intervention de Contrôle**), car les contrôleurs n'aimaient pas les RO. Le Service définira donc un BV - ça aussi, ils ont changé le nom pour nous faire oublier, ça sera désormais le BC, Besoin en Capacité de contrôle – et si l'effectif disponible est supérieur, les agents seront placés en VIC.

Le contrôleur devra s'informer jusqu'à 18h la veille de sa VIC pour savoir s'il est appelé ou pas. Même si la veille est un jour de repos. S'il est appelé le jour-même, il a 1h30 pour se rendre à la tour.

Le Service pourra transformer des VIC en **période de bureau**, c'est-à-dire demander au contrôleur qui était en VIC de venir armer le simulateur, faire un PPS, etc.

➤ Les montées décalées et départs anticipés

Le nouvel arrêté encadre strictement les montées décalées et les départs anticipés. De plus, il contraint le Chef de Tour à les tracer systématiquement **pour transmission au Service**. Pire encore, un bilan des montées décalées et départs anticipés devra être dressé chaque année « en vue de **réévaluer les amplitudes horaires** des vacances ». Comprendre : ajuster le TDS à la minute pour éradiquer les montées décalées et les départs anticipés. Et bien sûr une fois le TDS ajusté au chausse-pied, l'administration ajustera l'effectif.

➤ Les plages de tenue de poste

Ou comment exploiter les créneaux d'instruction pour fournir de la capacité. Désormais, le Service pourra contraindre un IL et un stagiaire à venir faire une vacation au TDS de 2h30 sur une plage horaire imposée. L'objectif : offrir de la capacité supplémentaire sur un créneau identifié. **Au hasard, la pause repas ?** Bien sûr, après leur vacation, l'IL et le stagiaire retournent bosser en sub, pas question de rentrer !

➤ Rendre le service sans Chef de Tour

Autre cadeau acté par ce protocole décomplexé : en cas d'indisponibilité inopinée d'un Chef de Tour de nuit (maladie, accident...) et en l'absence d'autre Chef de Tour dans l'équipe pour le remplacer, plus question de fermer le Service ! Les contrôleurs présents **devront gérer seuls**, certes avec des contraintes sur le trafic : dans un premier temps seulement les vols à statut particulier (medevac, state, etc.) puis dans un second temps tout type de vol avec juste des régulations. Seule condition : au moins un des contrôleurs présents devra avoir une ancienneté au moins PC+4 et avoir suivi une « formation adaptée ». Lol.

➤ Blagnac, du groupe B à la liste 4

Finis le comptage annuel des MEQ (mouvements équivalents) pour déterminer le groupe auquel appartient un organisme de contrôle. Désormais un décret **classe Blagnac en liste 4**, l'équivalent du groupe B, mais sans possibilité de passer automatiquement dans la liste supérieure si le trafic dépasse un seuil. Pour rappel en 2019, nous avons atteint 155229 mouvements, alors que le seuil pour passer en groupe A était à 160000 mouvements. Même en considérant les MEQ retenus pour 2021, Blagnac est à 132529 mouvements, loin devant les quatre autres approches de la liste 4, dont les MEQ 2021 se situent entre 97000 et 120300 mouvements. Nous regretterons donc fortement que le syndicat majoritaire et signataire n'ait pas souhaité peser en faveur de Blagnac pour nous inscrire en liste 3. **Il sera extrêmement difficile désormais de faire valoriser Blagnac par un changement de liste.**

➤ Les FIC (Flight Information Center)

La position Info de vol est vouée à disparaître. Le protocole acte la création de 2 FIC, un à Athis-Mons, l'autre à Aix-en-Provence, armés par des TSEEAC, qui rendront le service d'information de vol en espace aérien non contrôlé pour tout le territoire métropolitain. Ainsi **l'info de vol de Blagnac** et de la moitié sud de la France sera rendue depuis Aix.

➤ Le désengagement de la DSNA sur le territoire

En plus de la fermeture de plus de 10 approches (dont Blagnac ne fait pas partie), la DSNA entend se désengager de nombreux « terrains TSEEAC » pour laisser place soit à un service AFIS, soit à aucun service. Le protocole ne liste pas les terrains concernés, mais il se peut qu'au moins **un des terrains satellites de Blagnac** soit concerné. A suivre.

➤ La pointeuse

Officiellement, ce dispositif ne fait pas partie du protocole. Dans les faits, il a bel et bien été obscurément négocié dans ce cadre entre l'administration et le SNCTA. Il se déclinera en 2 systèmes : une **pointeuse biométrique** d'entrée et sortie du site, et une **badgeuse sur position**. Comme dans toutes les approches, ce système arrivera à Blagnac au plus tard en 2026.

Partie 2 : les revalorisations indemnitaires des contrôleurs de Blagnac

D'un point de vue indemnitaire, deux types de profil se côtoient à Blagnac : ceux qui perçoivent les primes du groupe B (par exemple ceux affectés à Blagnac en sortie ENAC) et ceux qui perçoivent les primes du groupe A6 (ceux qui sont passés par un CRNA ou Orly ou Roissy avant de venir à Blagnac et qui gardent leurs primes de qualification du groupe A6 lorsqu'ils atteignent 16 ans de PC).

Les revalorisations indemnitaires du protocole ne sont pas les mêmes pour ces 2 profils, nous allons donc les distinguer.

➤ Les contrôleurs qui perçoivent les primes du groupe A6 (liste 1)

La partie indemnitaire du salaire d'un contrôleur, familièrement « les primes », est composée d'une part Fonction, d'une part Expérience professionnelle et d'une part Licence. C'est sur cette dernière que porte les revalorisations du protocole.

La part Licence est à ce jour composée de l'**ISQ** (Indemnité Spéciale de Qualification) et du **CISQ** (Complément de l'Indemnité Spéciale de Qualification). Le protocole revalorise ces 2 composantes et en crée une 3^{ème}, la **MCISQ** (Majoration du Complément de l'Indemnité Spéciale de Qualification). Les revalorisations interviendront **selon 4 échéances, dont les 2 dernières sont conditionnées à l'atteinte d'objectifs nationaux définis dans le protocole.**

Un contrôleur de Blagnac qui maintient ses primes de la liste 1 (ex-groupe A6) verra son ISQ et son CISQ revalorisés comme ceux de la liste 1. En revanche, il percevra la MCISQ de Blagnac, c'est-à-dire celle de la liste 4. Les montants en euros de la part licence pour ce profil de contrôleur selon ces échéances sont résumés dans le tableau suivant.

Part Licence	Aujourd'hui	Au 01/07/24	Au 01/01/25	Au 01/01/26	Au 01/01/27
ISQ brut	1276,11	1626,11	1976,11	1976,11	1976,11
ISQ net	870,49	1109,24	1347,99	1347,99	1347,99
CISQ brut	2281,78	2281,78	2281,78	2281,78	2281,78
CISQ net	2064,32	2064,32	2064,32	2064,32	2064,32
MCISQ brut	0	167,9	335,8	421,12	506,44
MCISQ net	0	151,9	303,8	380,99	458,18
Total net	2934,81	3325,46	3716,11	3793,3	3870,49

L'ISQ est soumise à la cotisation ATC, celle qui finance le complément retraite du même nom. C'est pourquoi la différence relative entre le brut et le net est plus important pour cette composante.

Remarque : la fonction Chef de Tour est « valorisée » par une nouvelle prime de 80 euros bruts, **soit 72,38 euros nets**. Cette prime sera créée « courant 2024 ».

Dans le relevé de conciliation de septembre 2023, la DGAC s'engageait à ouvrir une négociation en septembre 2024 pour compenser l'inflation de 2023, qui s'élève selon l'INSEE à 4,9%. Dans le protocole, **la DGAC rompt son engagement** : les revalorisations du socle s'entendent comme solde des revalorisations de l'inflation. Il apparaît donc pertinent de mettre les augmentations du socle calculées précédemment en face des revalorisations qui permettent de compenser l'inflation. Pour les années 2024, 2025 et 2026, nous prenons pour référence les prévisions d'inflation de la Banque de France, soit respectivement 2,5%, 1,7% et 1,7%.

Prenons pour exemple un contrôleur qui a dépassé PC+16 (maintient des primes de la liste 1) et qui perçoit le niveau 10 de la part fonction (c'est par exemple le cas pour un EXA, un CDQ, un détaché 12/36, un facilitateur FH). Ainsi le montant de la part Fonction est de 1591,62 euros bruts, soit 1439,93 euros nets, et le montant de la part Expérience professionnelle est de 559,69 euros bruts, soit 506,35 euros nets.

Dans ce cas, les montants nets du régime indemnitaire (hors options éventuelles) du contrôleur sont ceux du tableau suivant, sous réserve que les revalorisations 2026 et 2027 se réalisent.

Echéance	Aujourd'hui	Au 01/07/24	Au 01/01/25	Au 01/01/26	Au 01/01/27
Total net des primes	4881,09	5271,74	5662,39	5739,58	5816,77

Le tableau suivant présente les revalorisations nettes mensuelles du protocole en euro aux 4 échéances de revalorisation. Sont aussi présentés les montants nets mensuels en euro dont il faudrait réévaluer les primes pour que celles-ci ne soient pas dévaluées par l'inflation. Enfin, la dernière ligne du tableau présente la différence entre les deux montants précédents, soit **la revalorisation nette corrigée de l'inflation**.

	2024	2025	2026	2027
Revalorisation du protocole	390,65	390,65	77,19	77,19
Compensation de l'inflation pour les primes	239,17	131,79	96,26	97,57
Revalorisation du protocole corrigée de l'inflation	151,48	258,86	-19,07	-20,38

Dans ce cas, on constate que pour 2026 et 2027 la revalorisation du protocole n'est pas à la hauteur de la dévalorisation due à l'inflation.

➤ Les contrôleurs qui perçoivent les primes du groupe B (liste 4)

En toute logique, un contrôleur qui perçoit les primes du groupe B verra les 3 composantes de sa part licence revalorisées comme celles de la liste 4. Les montants en euros de la part licence pour ce profil de contrôleur selon les échéances de revalorisation du protocole sont résumés dans le tableau suivant.

Part Licence	Aujourd'hui	Au 01/07/24	Au 01/01/25	Au 01/01/26	Au 01/01/27
ISQ brut	1276,11	576,11	576,11	576,11	576,11
ISQ net	870,49	392,99	392,99	392,99	392,99
CISQ brut	1502,45	2202,45	2202,45	2202,45	2202,45
CISQ net	1359,26	1992,55	1992,55	1992,55	1992,55
MCISQ brut	0	167,9	335,8	421,12	506,44
MCISQ net	0	151,9	303,8	380,99	458,18
Total net	2229,75	2537,44	2689,34	2766,53	2843,72

Dès lors, **pour subir les mêmes contraintes**, un contrôleur de Blagnac qui perçoit les primes du groupe B sera revalorisé, sur l'ensemble du protocole, de **613,97 euros nets**. Alors que son collègue qui maintient les primes de la liste 1 sera revalorisé de **935,68 euros nets** sur l'ensemble du protocole.

Pour confronter ces revalorisations à l'inflation, reprenons l'exemple du profil précédent pour un contrôleur qui perçoit les primes de la liste 4. Le tableau suivant présente les montants nets du régime indemnitaire (hors options éventuelles) de ce profil de contrôleur, sous réserve que les revalorisations 2026 et 2027 se réalisent.

Echéance	Aujourd'hui	Au 01/07/24	Au 01/01/25	Au 01/01/26	Au 01/01/27
Total net des primes	4176,03	4483,72	4635,62	4712,81	4790,00

Le tableau suivant présente les revalorisations nettes mensuelles du protocole en euro aux 4 échéances de revalorisation. Sont aussi présentés les montants nets mensuels en euro dont il faudrait réévaluer les primes pour que celles-ci ne soient pas dévaluées par l'inflation. Enfin, la dernière ligne du tableau présente la différence entre les deux montants précédents, soit la revalorisation nette corrigée de l'inflation.

	2024	2025	2026	2027
Revalorisation du protocole	307,69	151,9	77,19	77,19
Compensation de l'inflation pour les primes	204,63	112,09	78,81	80,12
Revalorisation du protocole corrigée de l'inflation	103,06	39,81	-1,62	-2,93

Là encore, on constate que pour 2026 et 2027 la revalorisation du protocole n'est même pas à la hauteur de la dévalorisation due à l'inflation.

Partie 3 : les revalorisations de l'encadrement de Blagnac

Les revalorisations détaillées dans la partie précédente pour les agents opérationnels sont accordées **en contrepartie des contraintes liées au socle du protocole**. Le protocole ne crée en revanche **aucune contrainte envers les agents de l'encadrement** qui ne maintiennent pas leur mention d'unité (chefs de subdivision, chef de service exploitation, chef de centre).

Néanmoins ceux-ci perçoivent **des augmentations indemnitaires** qui sont détaillées dans cette partie.

> Les revalorisations régulières

Les ICNA de l'encadrement qui ont détenu une mention d'unité dans un centre de la liste 1 voient leur ISQ et leur CISQ de leur part Licence **réévalués des mêmes montants que les opérationnels**. Ces montants sont détaillés dans la partie 2.

Par exemple, un Chef de Service Exploitation à Blagnac qui aurait détenu une MU dans un centre de liste 1 (CRNA ou Orly ou Roissy) percevrait au titre de sa part Licence **une première revalorisation nette de 238,75 euros au 1^{er} juillet 2024 et encore une revalorisation nette de 238,75 euros au 1^{er} janvier 2025**. Aucune contrepartie n'est associée à ces revalorisations.

Le protocole crée aussi une **nouvelle prime** pour « reconnaître les sujétions liées à l'encadrement hiérarchique opérationnel ». Cette prime sera créée courant 2024. Le tableau suivant donne les montants mensuels de cette prime pour les agents de l'encadrement à Blagnac.

	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
Chef de Centre	450,00 euros	407,11 euros
Chef de Service Exploitation	300,00 euros	271,41 euros
Adjoint Chef de Service Expl	250,00 euros	226,17 euros
Chef de subdivision	250,00 euros	226,17 euros

Si nous poursuivons l'exemple précédent, le chef de Service Exploitation verrait sa rémunération augmentée de **271,41 euros nets mensuels**, en plus des augmentations liées à sa part Licence détaillées plus haut. Il n'y a toujours pas de contrepartie liée à ces revalorisations.

Dans le cas de la mise en place d'options de flexibilité, **les agents de l'encadrement percevraient la rémunération des options dans les mêmes conditions que les opérationnels**. Bien sûr, les contraintes liées à ces options ne pèseraient que sur les opérationnels. Aucune contrainte n'est demandée aux membres de l'encadrement qui ne maintiennent pas de MU en contrepartie.

➤ Les bonus annuels

Le protocole crée un **nouveau type de rémunération pour l'encadrement**, inédit dans l'histoire de la DGAC, pour récompenser individuellement un membre de l'encadrement lorsque la DGAC estime qu'il a brillé par sa « **manière de servir** ». Cette récompense prend la forme d'un bonus annuel. Son attribution est couverte par le secret professionnel : les contrôleurs **ne sauront pas** quel montant ont perçu les membres de leur encadrement.

Les textes qui encadrent ce bonus annuel définissent des montants maxima selon la fonction occupée par l'agent. Le tableau ci-dessous résume ces montants tels que permis par l'arrêté correspondant pour Blagnac.

	Montant annuel max brut	Montant annuel max net
Chef de Centre	14800,00 euros	13389,52 euros
Chef de Service Exploitation ou son adjoint	14800,00 euros	13389,52 euros
Chef de subdivision	9000,00 euros	8142,28 euros

Le cas échéant, ces bonus annuels viennent s'ajouter aux revalorisations régulières décrites dans le paragraphe précédent. Là encore, **aucune contrainte** n'est associée à ces revalorisations.

A titre d'exemple, l'ensemble des revalorisations indemnitaires associées au protocole **pour un chef de Service Exploitation à Blagnac**, régulières ou exceptionnelles, hors options réalisées par les opérationnels, pourrait être de l'ordre de **22000 euros nets annuels au maximum, à l'issue du protocole**. Sans aucune contrainte associée. A ce montant viendrait éventuellement s'ajouter les rémunérations associées aux options, si toutefois une option était mise en place à Blagnac.

Conclusion

Ce protocole vient briser le modèle ICNA, et Blagnac n'échappe pas à la broyeuse. Les **contraintes pour accroître la productivité des contrôleurs** vont considérablement peser sur leur vie personnelle, sur leur temps familial. Avec une pointeuse qui tracera vos faits et gestes à la minute, n'espérez pas en réchapper.

En contrepartie, le protocole vous promet des revalorisations indemnitaires... à la fois **très insuffisantes** au regard de l'effort que nous allons fournir, mais aussi **très inégalitaire**. Ces revalorisations sont en effet l'occasion de creuser les écarts de rémunération entre les contrôleurs selon leur centre de qualification. Quelle injustice, quand on sait que le protocole fait peser les mêmes contraintes sur tous les contrôleurs, quel que soit leur centre.

Mais ce protocole est aussi très bon... **pour l'encadrement** ! Les agents de l'encadrement sont en effet de loin ceux qui vont percevoir les plus fortes revalorisations de leur rémunération. Et sans aucune contrainte en échange ! Quelle affaire !

L'UNSA-ICNA n'a pas signé le protocole. Nous accordons une grande valeur à notre qualité de vie, pas question de répondre au doigt et à l'œil aux besoins du Service. Nous sommes également attachés à ne pas creuser les écarts indemnitaires entre les ICNA, et les revalorisations du protocole auraient dû être les mêmes pour tous.

Enfin, nous estimons que Blagnac mérite d'être reclassé **en liste 3**.

Contrôleurs de Blagnac, l'UNSA-ICNA défendra vos intérêts dans les mois et années à venir.

Une rencontre sera organisée sous peu à Blagnac pour parler protocole.

