Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne

www.icna.fr



COMMUNIQUÉ DE LA SECTION LOCALE

Bastia : le festin pour les uns, les miettes pour nous

Les choix du dernier protocole, portés par le syndicat majoritaire et par l'encadrement, ont coupé le corps en deux. Leurs effets ne se sont pas fait attendre. Ils vont s'amplifier.

+34 %
ce qu'un PC du CRNA Sud-Est gagne de plus qu'un PC de Bastia en 2027, sans option, en milieu de carrière

+65 %
le même écart en 2027, options cumulées du CRNA Sud-Est face à la seule 3-2 de Bastia

> 1,5 M€
net d'écart sur une carrière complète, options comprises

< 22
contrôleurs qualifiés attendus à l'été 2029, pour un effectif de référence de 28

1 DES CHOIX

Le dernier protocole a rompu les équilibres, déjà fragiles, qui existaient entre les grands organismes et les plus petits. Le classement en listes a ouvert un véritable fossé indemnitaire, tout en réduisant à néant les maigres avantages d'organisation des petits centres. Désormais, chaque nouvelle prime, chaque nouvelle revalorisation creuse un peu plus le différentiel. **À chaque négociation, le syndicat majoritaire semble écarter jusqu'à l'existence même des petits centres comme Bastia.**



Le dessin n'a rien d'une caricature gratuite : c'est le fonctionnement réel des revalorisations à la DGAC. On remplit les assiettes déjà pleines et l'on soulève solennellement la cloche, devant Bastia, sur une miette.

Le contrôleur de « troisième classe » des petites listes part déjà de très loin : un premier contrôleur de liste 1 touche une part fonction supérieure de 22 % à la sienne et une part licence presque double (+94 %). Les options ne compensent rien : seules les options 1 et 3 sont ouvertes aux listes 6 à 11, et l'option 1 est payée près de 18 % de plus en liste 1 qu'à Bastia.

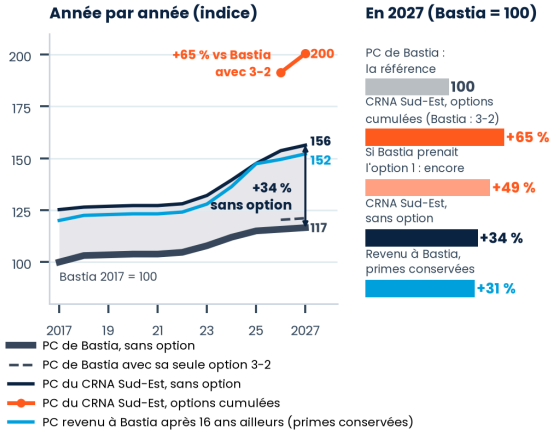
Lorsqu'un effort est consenti dans un petit organisme, il n'est jamais valorisé à sa juste mesure. Au titre de l'option 3-2, le même texte impose à Bastia et aux grands centres exactement les mêmes restrictions de congés ; depuis le 15 octobre 2026, elle est pourtant payée **deux tiers de plus** dans les listes 1 à 5 qu'à Bastia. C'est inadmissible. Même la prime « BIA performance », censée récompenser l'engagement, vaut 42 % de plus en liste 1 qu'en liste 7 : seule la liste compte.

2 CE QU'ILS ONT PRODUIT

Un fossé qui se creuse

Prenons un exemple de milieu de carrière : un premier contrôleur ICNA en chef au 2e échelon (« chef 2 », atteint vers 42 ans, après une vingtaine d'années de service), hors options et hors nuits. En 2018, son collègue de CRNA gagnait 22,6 % de plus que lui. L'écart atteint 32,7 % en 2026 et atteindra 34,1 % en 2027, au dernier palier du protocole ; en valeur, il s'est creusé de 62 % depuis 2018.

Combien gagne un PC en milieu de carrière (chef 2) : Bastia comparé aux autres (salaire de Bastia en 2017 = 100)



Avec les options cumulées, le fossé devient un gouffre. En 2027, un PC du CRNA Sud-Est peut cumuler les options 1, 1 plus, 2-1, 2-2, 2 ter et 3-2 ; celui de Bastia n'a que la 3-2 : l'écart atteint 65 %. Même si Bastia prenait l'option 1, au prix de cycles d'été densifiés, cela changerait très peu la donne : il resterait de 49 %. L'écart frappe dès la première année de PC (+42 %, 80 % avec les options) et ne se résorbe jamais : encore +27 % au sommet de la grille, 53 % avec les options. Sur une carrière complète, l'écart atteint **plus d'un million et demi d'euros net**.

Le niveau de la liste pénalise, pas les personnes

Les seuls qui ne s'en tirent pas trop mal, et qui font profil bas, sont ceux qui conservent les taux de primes élevés de leur centre précédent : après seize ans d'exercice, les textes leur maintiennent ce niveau à Bastia. Pour le même travail, ils perçoivent ainsi de l'ordre de 30 % de plus qu'un collègue qui a fait toute sa carrière ici. C'est bien la preuve que ce ne sont pas les personnes qui sont pénalisées, mais le niveau de la liste.

Un centre qui n'attire plus

Les 2 places AVE offertes au mouvement sont restées non pourvues. Depuis l'arrêté de 2024, le tour de service d'un centre H24 en pôles, à forte charge saisonnière, est plus rigide et plus fatigant ; plus l'effectif baisse, plus les nuits s'accumulent. Ailleurs, la fidélisation existe ; à Bastia, rien.

Le niveau zéro du management

Face à ce décrochage, l'encadrement a choisi de mettre la tête dans le sable. Selon le point d'avancement publié par la DSNA le 23 novembre 2026, l'arrêté « contrôle » est en vigueur et le badgeage SPS est relié au tableau de service d'OLAF ATCO. Sur les lots 2 et 3, qui couvrent les listes 3 à 9, dont Bastia, le contrôle de présence est automatique depuis octobre et repose exclusivement sur ce badgeage : ne pas badger en début ou en fin de vacation, ou badger hors des horaires du tour de service, vaut non-conformité, passible d'un retrait d'un trentième et de sanctions disciplinaires. À partir du 1er décembre, chaque non-conformité déclenchera un courriel automatique. La DSNA se félicite d'une « bonne appropriation ».

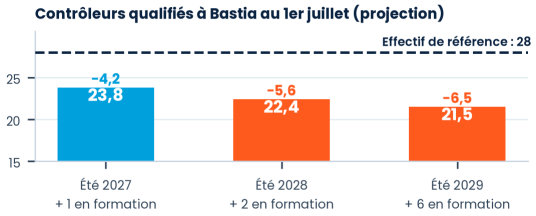
Pendant que le décrochage salarial vide les petits centres, la priorité affichée est de pointer les badgeages. C'est le niveau zéro du management : il occulte les vrais problèmes.

3 CE QU'ILS ANNONCENT

Un effectif en chute

Selon projection, avec les départs déjà connus, les 2 postes restés vacants, 0,7 départ en mutation par semestre et les 2 stagiaires actuels qualifiés en cours d'été 2027 et 2028, Bastia ne comptera qu'environ **24 contrôleurs qualifiés à l'été 2027, 22 en 2028 et moins de 22 en 2029**, pour un effectif de référence de 28. Même avec 2 arrivées par semestre à partir de mai 2028, aucune ne sera qualifiée avant l'automne 2029. **Et encore faudrait-il que les postes AVE ouverts soient pourvus :** les 2 derniers sont restés non pourvus, et ces arrivées restent hypothétiques.

Des vacations flexibles pour tenir. La vacation flexible de l'option 2 consiste à faire le même jour, à la demande du service, la vacation d'une autre équipe, à plus ou moins trois heures. Elle n'ajoute pas un contrôleur et ne règle pas le manque d'effectif ; valorisée et ouverte à Bastia, elle donnerait au moins la souplesse pour passer les pics et affronter la tempête dans de meilleures conditions. Les options 2 sont pourtant réservées aux listes 1 à 5, au même barème pour toutes : en 2027, elles valent à elles seules environ 7,7 % de salaire en plus à CDG et au CRNA Sud-Est, Bastia pris pour base.



Il faudra désormais faire preuve de beaucoup d'ingéniosité pour pourvoir en personnels un centre qui n'attire plus. Les jeunes contrôleurs partiront vers des contrées où l'herbe est plus verte, et ceux que la Corse attirait ne consentiront pas à une telle baisse de salaire pour la rejoindre. Répéter « en Corse, ça ira » relève de la pensée magique : les premiers pénalisés seront le trafic d'une île et une population pour qui l'avion n'est pas un confort mais un lien vital.

L'encadrement et le syndicat majoritaire peuvent bien se gausser de l'absence de réaction d'un corps désormais coupé en deux. La prochaine étape sera sans nul doute de s'attaquer à la retraite et à son complément, l'ATC. Le terrain est déjà préparé par un bricolage plus que suspect : en basculant l'essentiel de l'ISQ des petites listes vers un complément qui n'est pas soumis au prélèvement de l'ATC, on a réduit de 65 % la cotisation des premiers contrôleurs de Bastia à ce régime.

4 NOUS EXIGEONS

Avant tout, l'harmonisation des valorisations pour tous les ICNA, quelle que soit leur liste : mêmes contraintes, mêmes responsabilités, même reconnaissance.

À défaut :

1. **Une prime de fidélisation propre à Bastia,** par paliers à un, trois et cinq ans de mention (de l'ordre de 1,4 %, 2,6 % puis 3,9 % du salaire d'un PC de Bastia).
2. **Le reclassement de Bastia ou une majoration dédiée,** sur le modèle de Pyrénées et de Cayenne.
3. **Des options ouvertes et payées au même prix :** la hausse de la 3-2 étendue aux listes 6 à 11, et l'option 2 ouverte en pôles, adaptée aux petits effectifs (vacations flexibles de jour, l'été, plancher de couverture strict, au plus un agent par pôle).
4. **Un effectif adéquat et stable,** avec des affectations anticipées et des postes AVE enfin pourvus.
5. **Un tour de service assoupli et la fin du badgeage,** pour retrouver la confiance due à des professionnels qualifiés.

Les contrôleurs de Bastia disent stop. Leur service, de jour comme de nuit, est vital pour la Corse. S'il le faut, nous porterons ce dossier bien au-delà de la DGAC.

Bastia, le 25 novembre 2026
La section locale LFKB