

Feuille de route : chapitre 1

Le principe des boucs émissaires n'est pas récent ? **Pointer du doigt un "ennemi de l'intérieur"** -oui, le mot est fort- constitue pourtant une manœuvre de diversion classique que les citoyens que nous sommes tous constatent chaque jour dans la société qui nous entoure. **A la DSNA, ce storytelling sert non seulement à stigmatiser les ICNA, mais surtout à pousser la flexibilité à l'extrême, brutalement, et hors tout dialogue social.**

Les effectifs, un manque criant et pas seulement français

Le seul mérite de la feuille de route semble être de **reconnaître le sous-effectif général, et de la zone Est en particulier**. Rapidement, cette réalité est pourtant balayée par l'administration : elle ne justifierait pas la "sous-performance" du centre. Nous alertons pourtant depuis des années sur la nécessité du recrutement et nous y sommes. **L'Europe constate une pénurie en matière de contrôleurs et doit faire face à des départs en retraite massifs dans la décennie à venir. Elle en est réduite à préconiser aux ANSP d'aller au maximum de la flexibilité** tout en s'inscrivant dans des plans de performance qui visent une réduction des retards et une baisse des coûts. Les décideurs se plantent et, encore une fois, les opérationnels sont supposés payer les pots cassés.

Après le vaudeville "transfert de DZ", le DG affirme par la voix du chef de service qu'il ne souhaite pas récompenser un centre "déviant" en lui affectant des effectifs supplémentaires. **Il revient ainsi sur l'accord de 2012** : réorganisation des espaces (V3 de Nice) contre 13 PC par équipe ! Comment accorder de la confiance à cette direction amnésique ?

Analyse post-ops : Croyez-nous sur parole !

Alors que la feuille de route prétend reposer sur de prétendues analyses post-ops, **aucun chiffre n'est communiqué par l'encadrement**. Quelle valeur accorder à ce post-ops décortiqué dans le confort douillet d'un bureau ?

Sans tomber dans l'excès inverse, il convient de rappeler que le CdS peut être sollicité de toute part, que gérer une salle ne se limite pas à l'ATFCM et que les décisions sont prises en temps réel avec les informations du moment, parfois parcellaires, souvent fluctuantes.

Notons que des SATFCM ont plusieurs fois **proposé aux responsables de l'entité Performance de venir en observateurs pendant une journée - sans succès**. Et malgré nos demandes répétées, l'entité Performance **n'a pas trouvé le temps pour nous communiquer chiffres et analyses des overdrifts**.

Le mis-en-cause : le secteur de débordement !

Cette sécurité mise en place pour protéger la salle est critiquée par notre éminence grise nationale, et parfois même localement. **Rappelons que le secteur de débordement existait autrefois dans la gestion de salle, existe encore dans l'horaire de grève, et est utilisé dans d'autres pays montrés en modèles**. Il ne s'agit donc pas d'une pratique honteuse mais bien d'une habitude opérationnelle adaptée aux fluctuations des courbes et au respect très relatif des régulations par certains opérateurs ou organismes.

Quant aux prétendues “pratiques déviantes” dont nous entendons parler, nous noterons qu’elles seraient censées justifier le doublement des délais ! Tout au plus, cela expliquerait un petit pourcentage des délais mais guère plus. Qui a intérêt à propager de telles inepties ?

Ordre et Discipline, le retour !

Où sont les pratiques déviantes ? La feuille de route évoque des **interrogatoires systématiques des CdS dès lors que la gestion de la salle ne satisfera pas nos élites**, avec au bon vouloir du Roi, de la formation dans le meilleur des cas, et un arrêt des fonctions dans le pire des cas. Il faudra le cas échéant sélectionner des candidats, les former et réorganiser les équipes, ce en plein été.

Dès avril, sera expérimentée la régulation à l'Occupancy car la régulation à la MV ne serait pas assez performante. Elle aurait fonctionné à Bordeaux, soit ! Nos “Mozart de l'ATFCM” ont-ils bien pris en compte la nature différente des espaces et de la complexité induite par Nice, Provence, la Corse ? Comment seront formés les PC à ces nouvelles méthodes, et comment le retour d'expérience sera-t-il assuré puisque la feuille de route veut tuer le GS ATFCM ?

Le GS ATFCM dérange ? Exit le GS ATFCM ! Le problème n'est pas récent puisque l'ancienne mouture, le GT Capas laissé en sommeil pendant des années, avait échoué pour les mêmes raisons: **pour l'encadrement, la seule option est la hausse des valeurs**, surtout depuis que des apprentis sorciers nous abreuvent de statistiques pour démontrer combien nous serions dans l'erreur.

Organisation du travail, la blague ultime.

A l'automne 2025, nous avons demandé à l'encadrement un cadre pour retravailler les horaires votés en 2024: fin de non recevoir car “la salle a besoin de stabilité”.

Visiblement, la stabilité n'est plus de mise: **J1 à 6h, offre lissée en journée, nuits basculées en S2 longs, horaires différenciés pour les CdS**, etc. L'administration invente le “protocole local sans négociation”. Nous aurions pu travailler fin 2025 à des améliorations - mais sans doute que les pertinentes analyses post-ops n'étaient pas encore terminées ?

L'été 2026, un nouvel épisode du théâtre de Guignier ?

Les solutions pour améliorer la performance existent:

- **Recruter** : nous ne pouvons plus nous contenter d'un satisfecit pour le court terme,
- **Prioriser les ressources** en arrêtant de multiplier les ouvertures de postes hors salle,
- Mettre fin aux **décisions exclusivement politiques**, comme ce fut le cas avec le pool SATFCM qui grève la capacité des équipes,
- **Clarifier les procédures** et les notions fondamentales de notre métier pour éviter de blâmer ensuite les agents de surinterpréter les textes,
- **Accepter les évolutions de nos pratiques** face à une surexposition juridique et médiatique: nous roulions depuis des années à 170 km/h sans être inquiétés. Depuis le rapport du BEA et les mesures prises par un encadrement zélé, nous avons mis le régulateur à 130 par crainte de nous faire flasher. Car en cas d'incident, qui nous défendra ?
- **S'assurer que les agents opérationnels soient considérés et confiants en leur assurant un cadre de travail adéquat, des outils fiables, et le respect des engagements pris.**

Cette feuille de route démontre d'abord la pertinence de notre alerte quant au management toxique au sein de la DGAC, mais aussi le refus de nos élites d'assumer leurs responsabilités. Elle est surtout le prétexte assumé pour, in fine, pousser encore plus loin la flexibilité, dans un pas de deux parfaitement synchronisé.

