

Nice, le 12 juin 2024

PROTCOLE 2024 : Quelles conséquences pour Nice?

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**.

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 Niçois, votre syndicat UNSA-ICNA vous propose donc ce focus sur **les contraintes** qui vous concernent localement, **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 Niçois devront assumer

Le texte qui encadre les conditions de travail des ICNAs est un arrêté. L'arrêté actuellement en vigueur date de novembre 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. Celui-ci synthétise toutes les évolutions signées lors des différents protocoles et quelques nouveautés dont la nouvelle version des ROs : les VICs.

➤ Les congés

Le nouvel arrêté apporte une nouveauté positive sur les droits à congés puisqu'il définit le chiffre de 25% comme socle contrairement au 20% précédemment (p.38). Concrètement, à 13, 14 ou 15 PCs par équipe, nous **aurions droit à 4 congés en plein été**. A moins de choisir l'option 3 et perdre ces 5% contre de l'argent (cf plus bas).

Effectifs contrôleurs qualifiés par équipe	Alpha_min (uniquement option 3)	Alpha_ref
12	3	3
13	3	4
14	3	4
15	3	4
16	4	4

Il introduit également une nouvelle échelle de temps de gestion des congés, dite planification trimestrielle (cf option 4), 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

Autre point positif de cet arrêté, les **vacations** ne peuvent plus dépasser **10 h en journée et 11h pour les nuits** avec 25% de pause.

Un gros travail va être nécessaire afin de redéfinir les nouveaux TDS et il faudra choisir l'amplitude des nuits : 19h-6h, 20h-7h ou 19h30-6h30. Malheureusement, les bonnes nouvelles s'arrêtent ici.

➤ Les 4 Options de flexibilité

Option 1 et 1 plus : cycles densifiés (p.42 à 44)

Nouveau nom des XPs. Pour rappel, un **7ème jour** est travaillé tous les 12 jours, les vacances passent à **8h30** et le temps de pause se réduit à **20%**.

La pertinence de son maintien à Nice se pose dans le nouveau contexte de badgeuse/pointeuse et un temps max des vacances ramenée à **10h** avec **25%** de pause.

Option 2 : Vacances flexibles (p.45 à 47)

Il s'agit de permettre à la cellule RH d'imposer des **switch de vacations** (J2 au lieu de J3 par ex) aux contrôleurs en salle.

Option 3 : Restriction de congés (p.48 et 49)

Elle permet de retomber à **20% de congés** durant une période de 45 jours sur 3 différentes périodes pour l'option 3-1 et 90 jours pour la 3-2. Ou, comme nous le faisons à Nice, une différenciation des jours "semaine" et "we", les curseurs passent alors, à 30 jours et 60 jours.

Option 4 : Planification trimestrielle des congés, formation....(p.49)

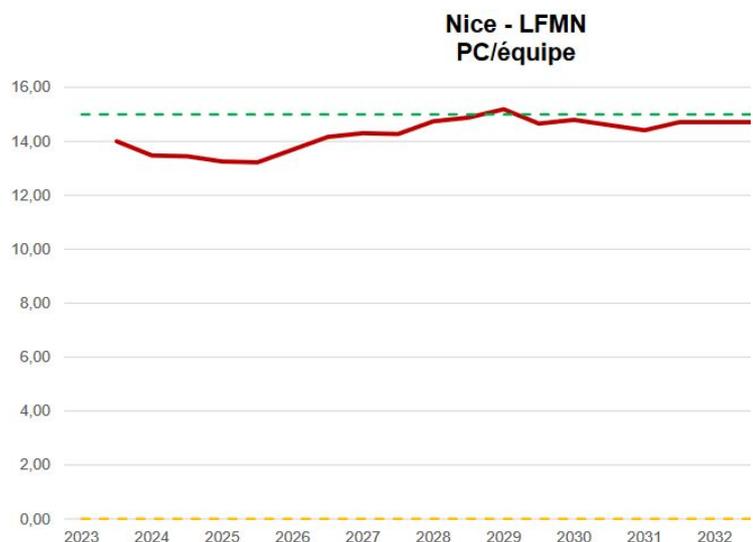
- Pour l'option 1 (*) : une part fixe de 345€/mois, et une part variable de 1035€ x (N-4); (**)
- Pour l'option 1-Plus : une part fixe de 80€/ mois si N' ≤ 2 ou de 160€/ mois si N' > 2 et une part variable à 1380€ x 1.3 x N' (**)
- Pour l'option 2-1 : une part fixe de 115€/ mois pour M = 2 (vacation flexible de jour ou tenue de poste dirigée seulement) ; (**)
- Pour l'option 2-2 : une part fixe de 115€/mois et une part variable de 1380€ x (M'-1) (M' ≤ 2 est le nombre de vacations flexibles dont la vacation initiale est la vacation de nuit et de recyclages dirigés) ; (**)
- Pour l'option 2 bis : une part fixe de 105,05€/mois; (**)
- Pour l'option 3-1 à 1800€ / an et 3-2 à 3600€ / an
- Pour l'option 4 à 150€ / mois

ATTENTION : La rédaction de l'arrêté est telle qu'une fois une option mise en place, il est impossible d'en sortir :

p.34 : "Il peut être mis fin à un dispositif optionnel uniquement au 31 décembre d'une année donnée sous réserve que l'organisation du travail mise en œuvre à la sortie de l'option réponde à un niveau acceptable de performance et de sécurité"

➤ Les effectifs

Depuis quelques mois, l'administration 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 ». Bien que la méthode change, le résultat reste incertain par **manque** d'ambition au niveau **des recrutements**. La courbe présentée pour Nice ne nous **permet pas** de remonter à 15 PCs/équipe avec un postulat de départ de **13,5** alors que **nous sommes 13 avec un nombre minimal de détachés**.



➤ Le retour définitif des ROs

Le nouvel arrêté grave dans le marbre le retour des Réserves Opérationnelles. Enfin, pas tout à fait. Le nom change : désormais on dira VIC (**Vacation d'Intervention de Contrôle**) et BC (**Besoin en capacité de Contrôle**) au lieu de BV mais aussi le système de rappel. Fini la journée de libre si nous n'étions pas rappelé de 1h30 avant à 3h après le début de notre VAC. Une **VIC est une journée travaillée**. Nous pouvons être rappelé toute la durée de notre VAC initiale avec un préavis d'1h30.

Pire, si plus de 2 personnes sont placées en VIC, le Service pourra transformer des VICs en **période de bureau**, c'est-à-dire demander au contrôleur qui était en VIC de venir armer le simulateur, faire un PPS, de l'instruction...

➤ Les montées décalées et départs anticipés p.13

Le nouvel arrêté encadre strictement les montées décalées et les départs anticipés :

- *Les montées décalées sont autorisées, à l'exception des vacations élémentaires débutant moins de 1h30 après le début de journée et à l'exception des vacations de nuit ;*

Pour Nice, la 1ère vacation de J1 commençant à 7H, toutes celles et ceux commençant avant 8H30 ne pourront être décalé(e)s.

- *La durée cumulée de décalage des montées décalées et de départs anticipés ne peut pas dépasser 3 heures pour un agent sur une vacation élémentaire donnée.*

De plus, il contraint le Chef de Tour à les tracer systématiquement **pour transmission au Service**. Bien sûr, un bilan des montées décalées et départs anticipés devra être dressé chaque année « en vue de **réévaluer les amplitudes horaires** des vacations ». 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'effectif suivra.

➤ 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 ».

➤ Nice, du groupe A à la liste 2

Ce protocole acte un décrochage entre Nice et les approches parisiennes !

Alors que le nouveau système de liste est censée être basée, entre autres, sur les chiffres de trafic et sa complexité, Nice avec des MEQs très proches d'Orly, la gestion de 3 terrains satellites et un trafic VFRs très complexes ne sera plus dans la même 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 Nice** 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, la DSNA entend se désengager de nombreux « terrains TSEEAC » pour laisser place à un service AFIS comme nous le connaissons à La Môle.

➤ Le combo badgeuse/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 décline 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 Nice au plus tard en 2026.

Partie 2 : les revalorisations des contrôleurs Niçois

➤ Partie indiciaire

Au plus tard au 1er juillet 2025, le **HEA** devient l'échelon sommital du grade de divisionnaire et le **HEB** celui du grade d'Ingénieur en Chef.

Les conditions de déclenchement à IC sont facilitées puisque la fonction d'**Examineur en Compétence Pratique** (ECP) est ajoutée.

➤ Partie indemnitaire

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 portent 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.**

L'**ISQ** est revalorisée les 2 premières années des montants suivants :

Augmentation mensuelle	Liste 1	Liste 2	Liste 3
1er juillet 2024	350,00 € ISQ	350,00 € ISQ	350,00 € ISQ
1 ^{er} janvier 2025	350,00 € ISQ	350,00 € ISQ	350,00 € ISQ

et le **MCISQ** les 2 suivantes avec les conditions d'obtention mentionnées sous les tableaux (1^{ere} colonne Liste 1 : CCR+CDG+Orly et 2^{ème} Liste 2 : Nice)

1er janvier 2026 (1) (MCISQ)	405,32 €	217,60 €
---------------------------------	----------	----------

(1) Sous réserve de :

- la reprise effective des approches de Rouen et Deauville,
- la mise en œuvre effective de la réorganisation du travail des contrôleurs, conformément au nouvel arrêté (transition jusqu'au 1er janvier 2026),
- la mise en œuvre effective de la nouvelle organisation des superviseurs ATFCM :

1er janvier 2027 (2) (MCISQ)	174,16 €	133,82 €
---------------------------------	----------	----------

(2) Sous réserve :

- du bon déroulement des opérations permettant la reprise effective des approches de Metz-Nancy-Lorraine, Biarritz et la Rochelle,
- de la décision de mise en œuvre, après avis du CSA compétent, de la reprise des approches de Poitiers, Limoges, Saint-Yan et Brest :

Ces montants sont évidemment **bruts** et il ne faudra pas oublier de soustraire à l'**ISQ** les **24,6%** pour la **cotisation à l'ATC**.

Malheureusement ces valeurs ne seront pas réévaluées au cours des prochaines années comme ce fut le cas l'année dernière pour l'inflation comme stipulé p.84 du protocole : « *Les contreparties à impact salarial exposées dans la partie 10 ci-dessous sont exclusives de toute autre revalorisation indemnitaire pour l'année 2024 (hors mesures générales interministérielles). A cet effet, la clause de rendez-vous salarial prévue en septembre 2024 dans le cadre de la conciliation de septembre 2023 devient sans objet.* »

Sachant que l'inflation était de 4,9% en 2023 et les prévisions de 2024, 2025 et 2026 sont de 2,5%, 1,7% et 1,7%, la revalorisation du protocole à la fin sera sur la partie socle de **284,34 euros** pour **Nice** (cf communiqué du BN du 3 mai 2024)

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 ».

Partie 3 : les revalorisations de l'encadrement

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 .

Néanmoins ceux-ci perçoivent **des augmentations indemnitaires** qui sont détaillées ci-dessous :

➤ Les revalorisations régulières

Le protocole crée aussi une **nouvelle prime** pour « reconnaître les sujétions liées à l'encadrement hiérarchique opérationnel ». Cette prime sera créée courant 2024. p.95 :

	Montant mensuel brut
Chef de Centre	450,00 euros
Chef de Service Exploitation	450,00 euros
Adjoint Chef de Service Expl	250,00 euros
Chef de subdivision	250,00 euros

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. p.97 :

Les agents chargés de l'encadrement des contrôleurs aériens des centres concernés par une option perçoivent également la part fixe et le cumul de la part variable des options de leur centre.

➤ 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 pouvant aller jusqu'à **14800 euros bruts** selon la fonction occupée par l'agent.

A titre d'exemple, l'ensemble des revalorisations indemnitaires associées au protocole **pour un chef de Service Exploitation à Nice** pourrait presque atteindre la somme de **2500 euros par mois** supplémentaires sans autre charge ni responsabilité nouvelle.

Conclusion

Historique pour certains, ce protocole vient briser le modèle ICNA, et Nice 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 inéquitables**. 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 aubaine !

Comme vous le savez, L'UNSA-ICNA n'a pas signé le Protocole 2024

Rejoignez-nous pour que votre voix soit entendue !

