

L'USAC-CGT a signé le protocole 2007-2009. Cette signature n'est pas une approbation de l'ensemble des mesures protocolaires, loin s'en faut. Syndicat représentatif des contrôleurs, l'USAC-CGT a obtenu des avancées. Des mesures négatives, parfois demandées par des syndicats, demeurent. Retour sur les principaux points concernant les ICNA.

CDE/CDQ-CDS/CDT (page 14)

Actuellement les chefs représentent 25% de l'effectif IcnA par centre. Tous les chefs de salle/chefs de tour sont chefs d'équipe ou de quart. Ceci fonctionne bien. Ce pourcentage sera porté à 35% pour faciliter l'accès au HEA.

Mais dans le même temps l'effectif des CDS/CDT sera abaissé à 15% (contre 20-25%). Cela conduira les CDS/CDT à tenir encore plus souvent cette fonction au détriment de la fonction de PC et donc perturber le fonctionnement des salles. Alors qu'un équilibre avait été trouvé lors du dernier GT protocolaire, cette proposition (venant d'un syndicat) casse ce fonctionnement. Enfin, l'administration conçoit que des PC puissent passer CDS/CDT sans avoir été CDE/CDQ. A quand le collège de chefs ?

Pour l'USAC-CGT c'est une grave erreur qui posera des difficultés opérationnelles car il est nécessaire qu'un CDT/CDS soit CDE/CDQ. Nous avons obtenu que les chefs exercent leur fonctions et maintiennent leurs qualifications dans leur équipe.

Enfin, un nouveau GT "chefs" ou plutôt "place aux jeunes" sera lancé pour travailler notamment à la rotation des CDS/CDT.

RÉGION PARISIENNE (page 28)

Ce protocole marque la volonté d'aboutir à la mise en œuvre d'Opera (organisme de contrôle terminal en région parisienne regroupant les approches de Roissy, Orly et les volumes d'espace de pré-régulations du CRNA/Nord). Cette décision, bien que tardive, est conforme aux conclusions et recommandations de l'importante étude menée en 2004 et 2005. Pour autant, il n'a pas été possible d'inscrire la localisation de ce futur organisme à Athis-Mons, comme le prévoit l'étude précitée. L'absence d'un consensus sur le sujet et la timidité de l'administration sont responsables de cette situation. C'est pourtant l'élément clé que TOUS les personnels attendent ! Ce sujet sera le travail prioritaire du programme Opera : "valider les hypothèses relatives à la localisation"... sachant qu'au regard du rapport et notamment des

coûts et déplacements de personnels, la seule hypothèse réaliste est celle d'Athis-Mons. Sans la localisation, les dossiers auront du mal à avancer. Nous regrettons le manque de courage de l'administration dans ce dossier.

ORGANISATION DE L'ESPACE INFÉRIEUR (page 29)

En complément de la politique d'approches centrales, une étude nationale sera lancée pour réfléchir sur les basses couches (FIR). L'USAC-CGT a fait inscrire le principe d'études comparatives entre les différentes formes d'organisation avant toute décision, afin de choisir le meilleur scénario d'évolution. Ce principe d'études comparatives a d'ailleurs permis de maintenir une approche à Perpignan. Nous avons aussi demandé à ce que cette étude nationale se base sur un bilan (sécurité, opérationnel et service rendu) de la politique d'approches centrales menées jusqu'à lors et sur un bilan de la prise en compte des transferts de FIR du CRNA/Est aux approches de Bâle-Mulhouse et de Strasbourg. La politique des SIV jointifs sera poursuivie : nous veillerons à ce que les effectifs soient adaptés et que les espaces à gérer garantissent un bon service rendu.

CLASSIFICATIONS DES ORGANISMES (page 30)

Les arguments des personnels relayés par l'USAC-CGT ont abouti pour Orly et Le Bourget : Orly sera reclassé au niveau de Roissy et des CRNA (fin d'une saga ubuesque de plusieurs mois !), Le Bourget sera classé en groupe D, tout cela au 1^{er} janvier prochain. Quelques mois après avoir créé six groupes d'organismes au lieu des trois précédentes listes, les syndicats signataires de l'accord licence demandent un GT pour inventer des critères autres que les MEQ (mouvements équivalents). L'USAC-CGT avait été le seul syndicat à demander une réelle réflexion sur la classification des organismes lors de l'accord licence. Ajuster les seuils reste pour nous un objectif. Dans ce cadre, nous regrettons que l'ensemble des syndicats n'ait pas soutenu notre demande d'abaisser la limite du groupe D à 50.000 MEQ.

ATFM (page 32)

L'administration veut centraliser en franco français le fonctionnement du système ATFM via une cellule nationale de gestion du réseau. Cette proposition devra être concertée entre tous les acteurs (du CDS à la DO, en passant par les FMP). Nous regrettons que notre proposition de création de subdivision FMP dans les CRNA n'ait pas été soutenue par les autres syndicats. Elle aurait permis de renforcer les FMP dont le rôle, notamment vis-à-vis de la sécurité, doit être affirmé dans un contexte européen. L'USAC-CGT, aux côtés des FMP, participera à cette réflexion.

REX (page 6)

L'USAC-CGT a fait inscrire dans le protocole la notion de "culture non punitive" en ce qui concerne le retour d'événement. Cette notion n'existe pas toujours chez nos voisins et il est important, dans un contexte européen, que la DGAC s'engage à promouvoir cette politique vis-à-vis de ses partenaires. Le Rex est un "outil" performant permettant d'éviter des incidents récurrents et d'améliorer sensiblement le niveau de sécurité.

RECRUTEMENTS (page 69)

Les 410 recrutements sur trois ans, actés par l'accord licence, n'ont été négociables par personne. Nous avons proposé 480 afin de répondre aux exigences liés à la formation, ainsi qu'aux tenues de postes d'encadrement. Rappelons que grâce au "plan Marshall", mis en place sur demande expresse de l'USAC-CGT, les effectifs des terrains de liste 3 sont redevenus satisfaisants, mais pour combien de temps ?

Enfin, il faut garder à l'esprit que plus les primes augmentent, plus les recrutements baissent !

FLEXIBILITÉ (page 31)

L'USAC-CGT a démontré, chiffres à l'appui, que la vacation complémentaire n'était pas utilisée à 100% dans les centres où elle est mise en place : l'administration a retiré sa proposition de deux vacations supplémentaires.

Les PC détachés ne feront plus nécessairement leurs recyclages dans leurs équipes, mais seront à la disposition de la subdivision "contrôle" pour répondre

à la demande. Seule l'USAC-CGT a demandé à ce que les recyclages se fassent prioritairement dans les équipes d'origine pour éviter tout risque d'individualisation des horaires. Discussion à avoir dans les CTP locaux.

DURÉE D'AFFECTATION (page 30)

En première affectation, l'administration proposait de garder les agents en poste cinq ans après la qualification, pour tous les organismes. L'USAC-CGT s'y est opposée, la mesure du précédent protocole n'étant pas encore mise en place. Elle a finalement été retirée du texte.

PRIME ROISSY (page 54)

Roissy est en groupe A mais finalement, il existe plusieurs groupes de PC en interne à Roissy ! Ajouter à cela, une mesure transitoire inégalitaire et une modulation de l'EVS pour certains... Tout cela suscite déjà des tensions entre collègues d'un même centre! L'USAC-CGT avait, certes, proposé moins d'argent mais la même prime pour tous et ce dès l'affectation.

ENAC (page 41)

L'école va ouvrir les formations Iena à des ressortissants européens. Le prestataire suisse Skyguide commence déjà à y former ses contrôleurs. Qui assurera ces formations ? Si ce sont les ICA, il faudra des effectifs en conséquence.

VISU DES CODES MILITAIRES (page 32)

Alors que des incidents graves ont eu lieu à cause de la non visualisation de codes alloués aux vols militaires, la DSNA se refuse toujours à chercher des axes de réflexion pour améliorer ce problème de sécurité... soutenue par un SNCTA qui se cache derrière des principes de responsabilités. Il est pourtant admis que la responsabilité de l'anti-collision relève des militaires. Il est donc surprenant qu'aucune réflexion ne puisse être lancée pour améliorer ce problème de sécurité. Visualiser des codes militaires n'implique pas un transfert de responsabilité vers le contrôleur civil ! La co-implantation civile militaire à venir ne résoudra que partiellement les problèmes de coordinations avec des vols en COM B.

L'USAC-CGT n'aura de cesse de défendre les personnels, leurs conditions de travail et de favoriser le meilleur fonctionnement des services et des salles de contrôle. Ce protocole étudiera les évolutions possibles de la DGAC, de la DSNA et des statuts des personnels dans le contexte européen. L'USAC-CGT défend l'idée de coopérations renforcées avec d'autres prestataires en maintenant la DGAC dans la Fonction publique d'Etat et préservant les statuts des personnels. D'autres syndicats ont clairement indiqué leur choix pour des options hors de ce cadre. Il faudra faire la part des choses et se déterminer par rapport à ces deux orientations opposées. Les personnels et les contrôleurs en particulier ont leur avenir en main.