

PROTOCOLE 2023-2027 : C'EST PARTI... MAIS POUR ALLER OÙ ?

Lundi 16 janvier, le Directeur général a présidé la première réunion plénière pour un protocole 2023-2027, lors de laquelle il a été présenté les grands axes que l'administration souhaite faire valoir avec un programme très ambitieux, à renfort de « flexibilité », de « résilience » et de « réflexion sur le périmètre ».

Où un protocole passé traitait de restructurations et un autre, avorté, de réorganisation du travail, celui-ci devrait prendre à bras le corps l'ensemble de ces sujets brûlants et ce, dans un contexte budgétaire plus que tendu.

En termes d'agenda, une volonté de finir d'ici fin mars paraît très ambitieux, d'autant que les nouvelles modalités de négociation d'accords collectifs dans la Fonction publique imposent la publication de tous les textes de ce protocole (hors ceux relevant du Conseil d'État), annexes comprises, sous leur forme définitive !

QUELS SONT LES GRANDS AXES DE CE PROTOCOLE ?

C'est du côté de la DSNA qu'on trouve le plus gros morceau :

Nouveau cadre réglementaire pour l'organisation du travail des contrôleurs, accroissement de la flexibilité (vacation flexible, gestion des congés...), individualisation du travail (vacation supplémentaire non récupérée), les propositions de l'administration semblent sans limites.

A cela s'ajoute une proposition d'« un réseau réduit et consolidé d'approches H24, plus résilientes et robustes » et d'« accompagner le recours aux services AFIS à la place du contrôle d'aérodrome sur les terrains qui le nécessitent » ! On voit ici une volonté de la DSNA de ressortir le projet basses couches de 2010, contre lequel s'était fortement opposé FO à l'époque.

Ce protocole devra également intégrer des sujets de réorganisation comme la recentralisation du Service Information de Vol au sein d'un CIV, la construction d'un réseau réduit de maintenances sur le territoire qui fragilisera le service rendu par certaines approches, etc. La liste risque d'être longue.

Du côté de la DSAC, les propositions ressemblent pour beaucoup à une continuité de ce qui est déjà mis en œuvre au sein du CT DSAC maintenant CSA.

Notamment la mise en œuvre de la gestion du travail en plan de charge, en phase d'expérimentation pour le domaine R5, est loin d'être aboutie et n'apporte pas les résultats attendus. Les personnels de la DSAC ne voient pas à ce stade les avancées de ce processus chronophage. Son élargissement à l'ensemble des domaines n'est pas souhaitable.

Par ailleurs la déclinaison du GT EVORAMP sous la forme de l'examen du travail des équipes de contrôleurs techniques d'exploitation (CTE) est pour le moins stigmatisante pour ces derniers.

La recherche d'ETP en DSAC pour absorber les nouvelles charges telles que les nouvelles technologies, les extensions de périmètre de surveillance ne doivent pas se faire en désorganisant les métiers des CTE ou des inspecteurs de surveillance. La DSAC doit revoir son schéma d'emploi afin de l'augmenter pour couvrir ses nouvelles missions.

Au sujet de la mobilité, thème cher à FO, l'administration semble vouloir complètement changer les règles des campagnes de mobilité en voulant ne garder qu'une campagne annuelle pour les postes opérationnels et passer à une campagne au fil de l'eau pour le reste ! FO restera vigilant et défendra une campagne de mobilité qui doit rester juste et transparente.

« Réseau réduit », « consolidation », « flexibilité », « valeur ajoutée », tout ce champ lexical dénote une volonté de la DGAC de proposer un protocole qui veut restructurer de façon profonde ses services, son organisation du travail et le périmètre même de son action.

Dans ce contexte, FO défendra avant tout l'intérêt des agents et veillera à faire en sorte que ce protocole soit socialement acceptable et équitable, d'autant plus que sa durée est désormais de 5 ans !

