

CORPS TECHNIQUES DGAC

L'ÉQUITÉ NE SE TRAITE PAS PAR MORCEAUX

Le passage des organismes de contrôle des listes 9 à 11 en ICNA TWR constitue une avancée réelle pour les TSEEAC contrôleurs d'aérodrome concernés, mais l'équité dans la DGAC est loin d'être acquise.

La demande a été faite officiellement en début d'année mais cela faisait un an que le SNNA-FO travaillait ce dossier, **seul**, pour rectifier une inégalité de traitement.
[Voir le courrier de 03/2026 adressé au DSN ICI]



Une première réponse a été obtenue.
[Voir la réponse du 31/07/26 du DSN ICI]



Mais cette avancée ne doit pas masquer l'essentiel. La DGAC doit construire une politique cohérente et durable pour l'ensemble de ses corps techniques.

Les difficultés actuelles ne concernent pas un seul dossier, un seul corps ou une seule filière. Elles révèlent un problème plus profond dans la manière dont les sujets sont traités.

Les dossiers semblent trop souvent examinés les uns après les autres, en fonction des urgences, des contraintes immédiates ou des tensions du moment, sans qu'une ligne directrice d'ensemble se dégage clairement.

Cette gestion, davantage réactive que stratégique, s'explique aussi par le manque de ressources. Elle permet parfois de répondre à une difficulté ponctuelle, mais elle ne garantit ni la cohérence entre les décisions prises, ni leur articulation avec les enjeux de moyen et de long terme.

À force de traiter les conséquences sans agir suffisamment sur les causes, les déséquilibres s'accumulent. Trop de carrières restent peu lisibles, trop de compétences sont insuffisamment reconnues et trop de parcours dépendent encore de règles opaques ou de réponses partielles. Le ressentiment, lui, grandit partout.

La DGAC est aujourd'hui confrontée à une tension majeure sur ses effectifs opérationnels, techniques et support. Cette situation impose de regarder l'ensemble de la chaîne, sans opposer les corps ni traiter les difficultés séparément.

Pour les TSEEAC, l'enjeu ne se limite évidemment pas aux contrôleurs d'aérodrome aujourd'hui concernés par l'ICNA TWR. Il faut aussi répondre aux agents titulaires d'une licence de contrôle mais qui ne disposent pas des mêmes perspectives, à ceux qui restent privés d'un accès clair à un corps de catégorie A, aux difficultés liées aux taux pro/pro, au manque de transparence de l'emploi fonctionnel, à la reconnaissance des compétences réellement exercées et, plus largement, aux parcours de tous les TSEEAC qui ne sont pas concernés par l'ICNA TWR. Et cette liste est loin d'être exhaustive.

Pour les ICNA, il faut sécuriser les parcours dans le cadre du corps unique et mettre fin à la dérive vers un corps à plusieurs vitesses. L'avenir des organismes ICNA TWR et les conditions de leur alimentation doivent être clarifiées. La mobilité doit être plus équitable. L'accès au dernier grade doit être possible pour tous. Les fonctions et les responsabilités réellement exercées doivent être reconnues, tout comme la complexité des organismes, notamment lorsqu'elle tient à la mixité du trafic. Les carrières hors salle de contrôle doivent également trouver toute leur place, avec davantage de cohérence entre les centres.

La variabilité de la rémunération interroge aussi, puisqu'elle porte à la fois sur la part liée à la licence et sur la part fonctionnelle. Pourquoi la fonction de contrôleur serait-elle appréciée différemment selon les organismes, alors qu'il s'agit bien de la même fonction, exercée avec des mentions d'unité différentes ? La part licence ne devrait-elle pas être la seule à porter la variabilité de la rémunération ? Là encore, le sujet ne peut pas être réduit à quelques cas particuliers.

Pour les IESSA, l'enjeu est tout aussi majeur. Les systèmes qu'ils maintiennent sont les organes vitaux de l'exploitation. Leur disponibilité, leur fiabilité et la capacité à les rétablir rapidement conditionnent directement la continuité du service et la sécurité des opérations.

La réactivité opérationnelle des IESSA n'est donc pas simplement utile. Elle est critique.

Pourtant, leur expertise, leurs responsabilités et les contraintes auxquelles ils sont soumis restent insuffisamment reconnues. Ne devraient-ils pas, eux aussi, bénéficier d'une reconnaissance à la hauteur des efforts qui leur sont demandés et de leur rôle dans la chaîne opérationnelle ?

La question de l'emploi fonctionnel doit être posée, tout comme celles des effectifs, des conditions d'intervention, de la modernisation des systèmes et de la place centrale des IESSA dans la résilience opérationnelle.

Le SNNA-FO refuse une gestion par angles morts.

Lorsqu'une injustice est corrigée pour certains agents, cela ne doit pas conduire à oublier les autres. Cela doit au contraire ouvrir une méthode commune : regarder les situations concrètes, objectiver les besoins, reconnaître les compétences et sécuriser les droits.

Le problème n'est pas qu'une avancée soit obtenue pour certains agents.

Le problème serait qu'elle reste isolée, sans suite, sans méthode et sans vision d'ensemble.

Le SNNA-FO continuera donc à défendre l'unité et la reconnaissance de toute la chaîne.

Pas de modernisation contre les agents.

Pas d'équité par morceaux.

Pas de corps techniques laissés dans l'angle mort.

