

Décryptage de la V0 du protocole

La version initiale du protocole social de la DGAC, dite "V0", a été présentée le 6 novembre. Ce protocole couvrira la période 2020-2024, soit 5 ans, ce qui constitue une durée inédite.

Pour les non-initiés, **une V0 ne comporte, par définition, aucune contrepartie sociale**. La partie concernant la **filière technique** s'étend sur 8 pages (§3.2.2). Nous vous proposons un premier décryptage succinct de son contenu.

Effectifs (§2)

En amont de la partie concernant la filière technique, la rédaction du chapitre traitant des effectifs et des perspectives de recrutement est "**en attente**" !

L'administration temporiserait-elle ses derniers arbitrages pour jauger la détermination des différents corps impactés par ses propositions ? Cette partie doit être complétée dans la V1 d'ores et déjà attendue pour fin novembre / début décembre.

Organisation des services opérationnels (§3.2.2.1)

Dans la lignée du protocole précédent, les services sont invités, dans une démarche volontaire par entité, à tendre vers un **stade projet de service** avec comme seule nouveauté une option facultative, le projet de service spécifique (!).

Il est toujours mentionné un passage à 2 superviseurs à **l'horizon de la fin du CAUTRA**, ce qui n'arrivera pas sur cette période protocolaire.

Temps de travail et ses modalités (§3.2.2.3)

La DGAC affiche la volonté d'**augmenter le temps de travail des IESSA** dans une "*démarche adaptée au besoin*". Pour cela, elle propose trois méthodes :

- Passer les agents en **MO de 32 à 35h/semaine**.
- En MS, cela se traduirait par des **vacations de travail supplémentaires** (rémunérées ou compensées en récup). Ce besoin en vacs complémentaires serait identifié par le service mais pas de précision sur la possibilité de refus par l'agent...
- Enfin, un **nouveau socle sur certains aspects du cycle de travail des agents en MS** est annoncé (récups de nuit, récups suite déplacement, semaine avec jour férié, prise en compte du temps de repas).

Les astreintes de MS (§3.2.2.2.1)

L'administration souhaite "ouvrir la possibilité de mise en place d'astreintes de MS [...] déclenchées par la MO" dans plusieurs cas de figure :

- Accompagnement de la mise en service de nouveaux systèmes et les transitions associées.
- Répondre à un dysfonctionnement critique nécessitant de l'expertise en dehors des horaires programmés (!!).
- Accompagner un armement réduit de la MO à certaines périodes de la journée ou de la semaine.

Nous sommes **très fermement opposés à l'astreinte** qui, dans les deux derniers points, constituerait une menace très lourde pour accélérer le passage à 2 superviseurs en MO.

Maintenance des radars (§3.2.2.6)

Regroupement des sections radar des CRNA et des entités radar des SNA en 2 pôles (Nord et Sud), en conservant à ce stade les sites d'implantation. C'est le retour du GT Maillage Territorial, proposé à tous les protocoles depuis 20 ans sans jamais aboutir...

Mécanisme de fidélisation des agents du CRNA Nord (§3.1.2.1)

Bien qu'à ce stade, les contreparties sociales ne soient pas à l'ordre du jour, le §3.1.2.1 traite des parcours de carrière s'agissant des compétences longues à construire. Des **dispositifs de fidélisation seront étudiés et mis en œuvre** pour les TSEEAC de la DSAC, les agents de la DO/EC ou ceux de la DSI... mais rien concernant le CRNA Nord !

Reconnaissance de la spécificité du CRNA Nord

Le §3.2.2.8 décrit l'ambition de la DSNA dans son rôle d'ADSP (ATM Data Service Provider). **Les systèmes évoqués (CCS, ATM2, 4F) ont pour points communs d'être tous présents au CRNA Nord.** Si la DGAC confirme sa volonté de faire du CRNA Nord un acteur majeur de la centralisation physique de ses services de données, cela devra passer par une reconnaissance de son Service Technique. Dans le cas contraire, la DSNA devra revoir sa copie en profondeur.

Avec cette V0, les signaux négatifs s'accumulent et l'administration crée les conditions d'un conflit d'ampleur avec les IESSA en général et au CRNA Nord en particulier. Certaines propositions peuvent même être qualifiées de provocation (astreintes, temps de travail).

Nous attendons avec impatience que la DGAC revienne à la raison dans la V1. Plus que jamais, l'UNSA-IESSA, syndicat majoritaire des IESSA, est mobilisé pour défendre nos conditions de travail et valoriser notre expertise.