



GT 5&6

Organisation des espaces inférieurs

TWR + APP

A l'attention des animateurs des GT 5&6

FO regrette qu'un document unique regroupant la totalité des échanges du GT 5&6 n'ait pu être réalisé conformément à la décision du Directeur Général de regrouper les deux sujets, TWR et APP en un GT unique. FO ne valide pas les deux documents de synthèse et demande de bien vouloir annexer le document ci-dessous au titre de sa contribution à ces discussions.

I - Constats

FO constate que la DSNA persiste dans sa volonté de ne pas aborder un dossier aussi complexe que l'organisation des espaces inférieurs dans sa globalité. Les problématiques APP et TWR sont indissociables et doivent être étudiées dans leur ensemble.

L'organisation et les méthodes de travail actuelles des TWR et des APP tendent déjà à intégrer les objectifs de :

- réduction des délais et retards,
- amélioration des capacités des organismes,
- optimisation des trajectoires,
- respect de l'environnement,
- réduction des coûts de la Navigation Aérienne.

Contrairement à des présentations ou des discours tenus en GT 5&6 ces objectifs de performance et d'améliorations se déclinent déjà dans l'ensemble de l'espace aérien français, supérieur et inférieur.

FO a fait plusieurs constats :

- les évolutions de l'activité des aéroports régionaux sont très mal prises en compte tant sur les aspects qualitatifs (types de trafic) que quantitatifs. Les méthodes de calcul de la DSNA ne sont pas adaptées aux petites et moyennes plates-formes et minimisent le trafic,
- la DSNA n'a plus tenu compte des évolutions de trafic à la hausse mais seulement des baisses,
- la DSNA a mené une politique de création d'APP centrale qui au fil des années a été de moins en moins motivée et justifiée sur les plans technique et opérationnel,
- aucun suivi ni aucune étude n'ont permis de mesurer l'impact de la création d'une APP centrale sur la qualité des services rendus tant au niveau de l'APP centrale que sur les terrains « satellites »,
- la DSNA n'a en aucune façon tenu compte ni favorisé un retour d'expérience qui lui aurait permis de constater l'inadéquation du service rendu dans certains organismes vis-à-vis du trafic dont ils ont la charge.





Aujourd'hui la seule réponse de la DSNA consiste en la fermeture d'organismes, le regroupement en APP centrale et la suppression des CIV dans les CRNA pour les remplacer par les SIV dans les APP centrales.

Ceci UNIQUEMENT dans une logique de réduction des coûts et des ETP ! Mais ce but est-il lui-même atteint ?

Pour FO, non seulement la DSNA ne réalise pas d'économies réelles, mais de plus les services sont moins bien rendus.

De l'avis de FO, sachant que techniquement les différences sont minimales entre l'équipement d'une TWR et celui d'une APP, l'objectif de réduction stricte des coûts n'est pas atteint.

Le passage d'une approche locale à une approche centrale n'est pas non plus neutre en termes de qualité du service rendu. Si à un moment cette évolution a pu paraître judicieuse au vu du trafic de la plate-forme considérée, encore aurait-il fallu s'assurer qu'il n'y ait pas d'évolution de trafic au fil des années. Cela a été le cas sur la plupart des plates-formes régionales qui ont connu des évolutions notables de leurs activités.

Si, il y a une quinzaine d'années, on pouvait trouver un intérêt à supprimer une APP (service non-radar vers radar), nous avons pu constater qu'au terme de quelques années l'essor du trafic, commercial ou entraînement, a été tel que cette répartition des tâches devient maintenant très difficile à réaliser et ne satisfait personne : ni les personnels de la TWR et de l'APP, ni les usagers. Cette répartition des tâches entre TWR et APP centrale génère souvent des retards et des attentes totalement incompréhensibles pour les usagers.

II – Evolution des espaces inférieurs

Après constat des difficultés de fonctionnement des organismes et des services, FO a, en de maintes occasions, fait remonter l'information jusqu'au plus haut niveau de la DGAC. **Dans un but constructif et d'amélioration, FO a également partagé ses réflexions en matière d'évolutions des services et des métiers dans le but d'améliorer et de faciliter la gestion technique, opérationnelle et en ressources humaines de ces organismes.**

Lors de la réunion de conciliation de mai 2012, FO a, à nouveau, exprimé les étapes nécessaires à la pérennisation d'un service du contrôle de qualité en espace inférieur.

- **Procéder à un état des lieux :**
bilan pour les organismes assurant l'approche d'un ou de plusieurs organismes,
bilan pour les organismes reclassés en TWR,
équipement des organismes (Tel/Radio/image Radar,...),
typologie de trafic (vol régulier, entraînements, parachutages, tourisme, densité VFR/IFR et compatibilité),
espaces associés.
- **Réaliser les études nécessaires à l'amélioration des interfaces TWR-APP :**
évolution des méthodes de travail pour améliorer le service rendu dans la gestion des vols IFR et VFR,
délégation mise en route aux TWR,
gestion du niveau de clairance initial,
gestion des départs/arrivées simultanés par la TWR (initialisation de la séparation entre 2 départs par la TWR et maintien de la séparation initiée par l'APP par la TWR entre 2 arrivées),
utilisation des séparations stratégiques ARR/DEP,
transfert silencieux APP/TWR et TWR /APP (pour alléger les coordinations),
extension de CTR ou Délégation d'espace pour gestion entraînements/départs/arrivées.
- **Mener objectivement les études opérationnelles de transfert d'APP :**
transfert total ou partiel
maintien





En toutes circonstances les travaux doivent être menés dans le respect des critères de :

- sécurité,
- qualité (capacité, fluidité, accélération du trafic, minimum de restrictions pour les usagers),
- prise en compte des ressources humaines globales de l'ensemble (APP / TWR / ENCADREMENT / SERVICES SUPPORT / TECHNIQUE).

FO a toujours et systématiquement attiré l'attention de l'administration sur les difficultés et les risques générés par le manque de clarté de certaines situations : pratiques non réglementaires imposées par les circonstances, méthodes de travail inadéquates ou problèmes d'effectifs.

Au travers de ce travail d'inventaire la DSNA se doit de prendre conscience des réalités du terrain et d'initier un projet porteur d'un véritable avenir pour les organismes et les usagers des aéroports.

Elargissement des fonctions des organismes TWR et amélioration des interfaces APP - TWR

FO demande une mesure protocolaire instaurant le lancement rapide d'un groupe de travail ayant pour objet «l'amélioration des interfaces App - Twr distantes».

La gestion des TWR et APP doit être assouplie par une plus grande complémentarité de fonctions et par l'élargissement du contrôle d'aérodrome vers une partie du contrôle d'approche.

En fait, la DGAC n'a pas appliqué un concept d'approche centrale mais un concept d'approche unique qui a pour conséquence de supprimer toute notion d'approche sur les organismes purement TWR et de générer en permanence des blocages réglementaires qui nuisent fortement à une gestion efficace et à l'accélération du trafic. Une évolution est nécessaire afin de lever ces restrictions et de permettre aux organismes TWR de retrouver la maîtrise nécessaire de leur trafic propre VFR et IFR (départs, arrivées, vols locaux).

La gestion des espaces inférieurs sera beaucoup plus efficace et beaucoup moins exigeante en ressources humaines si la notion d'approche centrale est accompagnée de la notion d'approche secondaire assurée par les TWR actuelles. C'est d'ailleurs le concept retenu par d'autres ANSP.

L'évolution des fonctions et des métiers des contrôleurs TSEEAC vers le contrôle d'approche est nécessaire afin de pouvoir améliorer les interfaces TWR-APP. Au regard de la formation initiale et continue assurée par l'ENAC et les services, des acquis professionnels de la population contrôleurs TSEEAC, **cette évolution et l'accès des TSEEAC aux fonctions de contrôle d'approche dans le périmètre des aérodromes sont parfaitement envisageables.**

Une évolution de ce type permettra une gestion beaucoup plus souple de l'offre de service et permettra d'accompagner plus facilement les évolutions de trafic dans un sens comme dans l'autre.

FO souligne également que la « part » de contrôle d'approche revendiquée pour les TSEEAC est déjà assumée, de fait, au quotidien sur la plupart des terrains où les circonstances et le trafic l'exigent d'un commun accord tacite ou explicite entre toutes les parties (contrôleurs APP et TWR, et administration). FO demande en fait une officialisation des pratiques en vigueur qui au final sera dans l'intérêt de tous.





III – Evolution statutaire et indemnitaire TSEEAC et ICNA

La création d'un « emploi fonctionnel lié à l'exercice d'une mention d'unité » permettrait de reconnaître l'existence de l'ensemble de la filière contrôle TSEEAC et de répondre aux problématiques des contrôleurs, de l'encadrement des TWR, des examinateurs, des instructeurs régionaux et instructeurs ENAC. La modification des statuts devra permettre aux TSEEAC d'exercer les fonctions de contrôleur d'approche.

La création d'une véritable filière avec un profil de carrière associé permettrait la fidélisation des effectifs TSEEAC à l'emploi de contrôleur aujourd'hui en perte d'attractivité. L'évasion du corps, via les concours internes ou les changements de métiers, vers des fonctions mieux reconnues, coûteuse en formation et en effectif, serait limitée.

L'élargissement des critères d'accès au grade d'Ingénieur en chef doit être réalisé pour tous les ICNA exerçant une fonction de contrôle dans les approches et tours.

Les travaux du GT Indemnitaire devront prendre en compte, d'une part, la revalorisation de l'EVS des groupes F&G en incluant les examinateurs et, d'autre part, l'harmonisation de l'ISQ des groupes D&E au même niveau que celui du groupe C.

La redéfinition du classement des aérodromes en « Groupes », ainsi qu'une nouvelle méthode de calcul des mouvements et la définition de nouveaux seuils de classification sont également nécessaires.

L'ensemble de ces modifications doit être dans le périmètre de la Fonction Publique d'Etat et de la DSNA opérateur unique en France.

IV – Conditions de travail (groupes A à G)

FO est attaché à ce que l'organisation des espaces inférieurs aille dans le sens de l'amélioration de la sécurité et des services rendus et prenne en compte la réalité opérationnelle dans le respect des conditions de travail communes à TOUS les contrôleurs quel que soit le groupe :

- la centralisation au niveau des sièges des SNA a montré ses limites et l'encadrement des aérodromes doit être reconnu et renforcé ;
- FO conteste le principe de qualifications croisées ou multiples, FO s'oppose à l'exercice de mentions d'unité sur des sites différents ;
- FO restera vigilant sur l'application des textes régissant la Licence de Contrôle, en particulier sur les conditions de maintien de la mention linguistique (pas de remise en question du PIFA) et de la mention d'unité ;
- Mixité Service du Contrôle / AFIS : FO est opposé à cette pratique pour des raisons de sécurité. Le service AFIS ne peut se justifier que dans un cadre très strict (activité ponctuelle au cœur de la nuit,...) ;
- FO confirme sa demande de suppression de la classe E, trop ambiguë pour les équipages et accidentogène. Une clarification des responsabilités et des services rendus passe par le reclassement en G ou en D de ces espaces ;
- Le périmètre des SIV doit être de taille raisonnable pour permettre un service de qualité aux usagers IFR et VFR
- FO s'oppose à toute remise en cause des règles d'organisation du travail des contrôleurs.





V – Création d'un GT aérodrome

L'administration regrette qu'il n'y ait pas de structure formelle pour « discuter » des aérodromes et maintient sa proposition d'un « **GT aérodromes** » dont les 2 axes de réflexions annoncés seraient :

- l'examen des terrains (16) à faible BO (4 ou 5 contrôleurs) en vue du maintien ou pas du service de contrôle,
- la remise en cause du régime de travail (1j/2), des horaires (32h00) et de l'organisation (nombres de vacations quotidiennes) pour les aérodromes.

FO s'oppose à la création d'un GT affichant de tels objectifs.

FO a fait une contre proposition et pourrait être favorable à une structure de GT avec pour objectifs l'examen des vrais sujets mis de côté et abandonnés au fil des années :

- l'encadrement,
- la formation,
- une définition objective des BO qui tiendrait compte des difficultés de fonctionnement constatées et du nombre de positions de travail à ouvrir !

FO ne cautionnera pas une remise en cause du rythme et de l'organisation du travail et en aucun cas dans un cadre restreint aux seuls aérodromes. Ces sujets ont fait l'objet d'accords lors de l'application des « 35 heures » et de sa transposition (32 heures) dans tous les organismes de contrôle.

GT 5&6 « Mesures sociales »

Principe : pas de mobilité forcée et mesures d'accompagnement pour ne pas pénaliser les agents tant sur le plan statutaire que personnel.

Mesures sociales Transfert approche (tous personnels concernés)

Mobilité autres corps que les ICNA.

Pas de mobilité forcée et possibilité de rester jusqu'au départ de l'agent (retraite ou départ volontaire mutation).

- Maintien du déroulement de carrière et du régime indemnitaire dans tous les cas (départ volontaire ou décision de rester).

Si mobilité :

- aide au logement nouvelle affectation et prise en charge intégrale des frais de déménagement et réinstallation,
- aide recherche emploi conjoint et priorité de rapprochement si conjoint aviation civile.





Mobilité ICNA

Dans le cas particulier des ICNA dont l'avancement est lié à l'exercice d'une mention d'unité il est important de ne pas pénaliser un agent ni dans son déroulement de carrière ni financièrement.

- Modification de statut en prévoyant le maintien du titre de PC si exercice d'une mention d'unité ADI/ADV sur l'organisme reclassé et régime indemnitaire du groupe initial pendant une durée de 9 ans. (Cette durée permet de garantir l'accès au grade de divisionnaire dans tous les cas puisque 9 ans de PC permettent l'accès à ce grade.)
Si l'agent obtient 16 ans de mention d'unité et de titre de PC (exemple 7 ans de mention d'unité avant reclassement) avant la fin des 9 ans de maintien il garde le régime indemnitaire du groupe avant reclassement.
- Modification de statut en prévoyant le maintien du titre de Chef de TWR pendant une durée de 4 ans si exercice d'une mention d'unité ADI/ADV sur l'organisme reclassé. L'agent sera nommé Ingénieur en chef dès qu'il remplira les autres conditions statutaires.
- Si l'agent souhaite postuler en CAP, majoration de 50% de son ancienneté de promotion ICNA pour augmenter ses possibilités SANS priorité absolue. **Le principe étant de lui garantir le régime de son poste initial et de lui permettre une mobilité au cours des 9 ans sans pour autant accorder une priorité absolue difficilement explicable vis-à-vis d'un agent plus ancien.**

Exemples :

un agent sortie ENAC tout juste qualifié aura 4 ans au minimum lors du reclassement de l'organisme. Si on ajoute 9 ans cela donne 13 ans majorés de 6,5 ans soit 19,5 ans ce qui permet une possibilité de mobilité vers des organismes attractifs.

Si recrutement EP/SP : l'ancienneté ICNA avant l'entrée dans le corps est de la moitié dans le corps précédent et est majorée de la même façon. (Les TSEEAC SP ont au minimum 6 ans d'ancienneté et 2 ans de stagiaires avant obtention mention d'unité ce qui donne 3 ans au minimum + 2 ans de stagiaire soit au minimum 5 ans d'ICNA qui seront majorés de 50% soit une ancienneté de 7,5 ans lors du reclassement à laquelle s'ajouteront les années majorées sur le même principe).

L'agent peut bien entendu postuler à chaque CAP sur ce principe AVANT ou APRES 9 ans. La majoration se calcule au pro rata.

Formation dans le nouvel organisme : il faut permettre à l'agent d'obtenir sa mention d'unité dans de bonnes conditions.

- Majoration de 50% du temps de formation pour maintien des primes lors de la réaffectation.
- Si arrêt formation dans le nouvel organisme : retour organisme origine si l'agent le souhaite avec maintien du régime indemnitaire et avancement du groupe initial si 16 ans de PC ou pour la durée restante (si affectation avant 9 ans) si les 16 ans de PC ne sont pas atteints ou autre affectation (CTL ou hors CTL en fonction du profil de l'agent).





Mesures sociales Fermeture TWR (concernent les TSEEAC ou les ICNA maintenus après précédent reclassement)

La mobilité géographique est forcée car il n'y a quasiment aucune possibilité de maintien sur place suite à la fermeture de l'organisme.

- Etudier maintien d'un poste type chef CA aéroport non contrôlé pour gérer une situation particulière (social ou départ en retraite proche) pour chef CA ou contrôleurs.
- Selon âge des personnels ou situation particulière, étudier le maintien de l'activité de l'organisme et définir une date de fermeture en fonction.

Les mesures d'accompagnement doivent tenir compte de l'impossibilité de rester sur place, favoriser une logique métier, prendre en compte les impératifs sociaux et familiaux :

- priorité CAP pour postes CTL sur toute la France,
- priorité CAP pour postes « hors CTL proches »,
- les affectations pourront se faire hors CAP et dérogations possibles pour prendre en compte une possibilité de surnombre temporaire pour les postes « CTL » sur toute la France (logique métier) ou « hors CTL proches » pour éviter déplacement géographique trop important,
- aide financière au départ dans tous les cas

- sélection Pro : la durée de qualification minimale nécessaire pour présenter la SP est comptabilisée à compter de l'obtention de la qualification dans l'organisme reclassé sans préjudice de la réaffectation et du temps de requalification dans le nouvel organisme.

- garantie indemnitaire niveau équivalent à CTL AD (ISQ + EVS avec différentielle si besoin),

- aide au logement nouvelle affectation,
- aide recherche emploi conjoint,
- gestion arrêt formation : autre organisme, autre affectation hors contrôle en fonction du profil de l'agent.

Si les personnels devaient subir une mobilité il est indispensable de leur offrir un accompagnement fort et des garanties de carrière et rémunération.

