

Aulnat, le 12 Mai 2024

# Protocole : Le Casse (du modèle ICNA) du siècle !

**Signé par trois OS de la DGAC, le protocole « social » est désormais acté. Faisons le bilan : tout ça pour ça ? Si les grands centres prêts à d'immenses efforts de flexibilité seront certes revalorisés, accentuant encore les différentiels entre organismes, pour Clermont-Ferrand le bilan est sans appel : c'est une régression sans précédent de nos conditions de travail.**

## Gagné

- 1 congé annuel de plus,
- 18 hypothétiques récupérations et création d'un CET (mais ce n'est écrit nulle part...),
- Une «revalorisation» salariale du socle commun très limitée, voire négative en 2026 et 2027, si on tient compte de l'inflation, et accroissant encore les écarts entre ICNA :

	Revalorisation au 1er juillet 2024 corrigée de l'inflation 2023	Revalorisation au 1er janvier 2025 corrigée de l'inflation estimée 2024	Revalorisation au 1er janvier 2026 corrigée de l'inflation estimée 2025	Revalorisation au 1er janvier 2027 corrigée de l'inflation estimée 2026	Revalorisation totale du protocole corrigée de l'inflation
Liste 7 Groupe D	119,2 €	33,94 €	<b>-15,2 €</b>	<b>-16,13 €</b>	121,81 €

Inflation 2023 : 4,9% ( INSEE) Estimations 2024/2025/2026 : 2,5%/1,7%/1,7% (source Banque de France)

- Retour du HEB (prévu dès le début des négociations...), et fonction EXA déclenchante pour le grade «en Chef»,
- 80€ brut de revalorisation de la fonction CDT. Insuffisant pour valoriser une fonction devenue si ingrate. Qui voudra encore exercer les fonctions CDT demain ? Nous nous dirigeons tout droit vers des nominations forcées.



## Perdu

- Mise en place de la pointeuse horaire avec les conséquences en cascade de ce flicage,
- Les montées et départs décalés seront maintenant tracés et comptabilisés amenant la fin des JRH, une nouvelle baisse des effectifs, et nouveau TDS associé plus pénible et fatigant,
- Perte de la revalorisation annuelle compensant l'inflation. CF tableau ci-contre,
- Fin du fonctionnement en équipes comme nous le connaissons aujourd'hui, passage en 3 pôles ou pire en individualisé,
- Mutualisation contraignante et restriction du taux de congés de plus en plus forte :

PC par pôle		9		10		11	
Droits à congés période chargée	Droits à congés période creuse	2	2.5	2	3	3	3

- Incertitude sur le maintien systématique des primes pour nos petits centres après 16 ans de qualification,
- Fin des services d'info, gérés par le CCA LFLC, services pourtant reconnus de manière unanime par tous les usagers pour leur qualité,
- Possibilité offerte au service de nous faire enchaîner 2 nuits consécutives, et ses répercussions en termes de fatigue (alors que ce n'est pas possible aujourd'hui),
- On se souvient du management zélé déployé il y a peu localement pour la mise en oeuvre de certains ajustements, il y a maintenant des primes annuelles allant jusqu'à 14800€ «liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir» afin de motiver l'encadrement à appliquer ces changements...
- ...

**Clairement, le compte n'y est pas, la liste des changements à venir peut légitimement inquiéter et ce protocole sera historiquement Gagnant - Perdant localement ! L'UNSA-ICNA, fidèle à ses valeurs, continuera à protéger les conditions de travail des ICNA.**

