

GT AERIEN DU 21/09/21

Faisant suite à un premier groupe de travail qui dressait un état de l'aéromaritime au sein de la DNGCD .

Le constat au niveau aérien est peu brillant :

Des effectifs en berne,

Des heures d'avances accumulées par les agents et à qui l'administration demande des comptes pour avoir rempli leur mission,

Des matériels pour certains obsolètes et pour d'autres qui ont un taux de disponibilité catastrophique.

C'est dans ce climat très particulier et un peu anxiogène que ce sont tenu les débats.

La maîtrise du niveau d'activité pour les personnels navigants

• Revenir au respect des règles organisant le temps de travail en surveillance

L'UNSA Douanes DNGCD n'est pas pour adapter l'activité opérationnelle au potentiel RH de chaque unité. En effet nous demandons à ce que soient respectés les effectifs de référence de chaque unité pur effectuer sereinement la mission confiée. Comment prévoir une activité opérationnelle à l'année alors qu'il est déjà matériellement impossible de la prévoir à trente jours en fonction de la disponibilité des moyens ou de la météo ? De plus les aéronefs ont des cadencements calendaires, réduire l'activité viendrait à envoyer des matériels en visite avec du potentiel non consommé. Ce qui, compte tenu de l'état actuel du parc (beech, écureuil) n'est pas concevable.

L'activité opérationnelle doit correspondre à un besoin opérationnel. La conditionner à la ressource humaine, la disponibilité technique ou encore les besoins de formation est tout simplement une aberration .

Le respect d'un plafond d'heures d'avance est tout à fait envisageable (100 h serait plus réaliste que 80 h), mais son appréciation doit être annuelle, non pas trimestrielle. Pour un fonctionnement optimal des unités la gestion de ces heures doit rester au niveau des brigades pour gagner en fluidité et performance. Une adaptation de la ressource humaine aux besoins semble le meilleur moyen de respecter peu ou prou ce plafond d'heures d'avance.

Subordonner la mutation d'un agent au respect de ce plafond ne nous semble pas la solution, il est préférable de pérenniser un système qui n'engendre pas d'heures d'avance d'autant plus que cette subordination est déjà prévue dans les textes mais difficilement réalisable.

Le changement de corps ou de grade ne peut être lié à la prise des heures d'avance, ce qui reviendrait à reprocher à un agent d'avoir trop travaillé pour le bien de tous et ne pas reconnaître la valorisation de l'effort. •



• Maîtriser les flux d'heures d'avance

Le dédoublement des fonctions d'encadrement est tout simplement un heureux retour de dix ans en arrière où le chef d'unité avait deux adjoints dont les tâches étaient clairement définies. Il suffit de veiller à ce que le régime indemnitaire soit bien en rapport avec la fonction assurée, il n'est pas question de déshabiller Paul pour habiller Jacques.

La forfaitisation du temps de travail n'est pas une option envisageable. Historiquement, **l'UNSA Douanes DNGCD a toujours défendu la notion de « durée de travail effectif » qui est définie comme correspondant au temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

Le régime de travail en mission FRONTEX, par exemple, est de 16 heures de travail et 8 heures de repos selon les horaires glissants définis quotidiennement en fonction de l'activité du moment ; **en aucune manière la notion de forfait n'a été évoquée lors des GT qui ont défini ce régime.**

La création d'une prime de sujétion, déjà défendue par l'UNSA Douanes DNGCD en mainte occasion, permettrait de compenser les sujétions liées à l'éloignement et l'engagement exceptionnel des agents lors de missions hors du territoire national. Elle ne pourrait en aucun cas « compenser » une éventuelle forfaitisation du temps de travail incompatible avec le statut du personnel et les règles du MANEX.

L'UNSA Douanes DNGCD ne s'oppose pas à la création d'un vivier de compétences pouvant être sollicité pour des formations ou des expertises. Nous demandons simplement à ce que l'inscription à cette structure se fasse sur la base du volontariat des agents et soit rémunérée à sa juste valeur.

• Mettre en place des dispositifs transitoires pour gérer le stock des heures d'avance accumulées au fil des années

Nous ne sommes pas opposés au rachat des heures d'avances si ce dernier est à la mesure d'un taux horaire satisfaisant et que le risque de double imposition soit pris en compte. La récupération en longue durée avant le départ à la retraite pourquoi pas, sous réserve de l'ouverture de la vacance du poste et sans perte de salaire pour l'agent volontaire à souscrire à cette démarche.

L'UNSA Douanes DNGCD propose aussi, pour les agents volontaires, la transformation de ces heures d'avances en bonification d'annuité pour la retraite. Les avantages de cette proposition, effectif constant et pas de problème de maintien de salaire.

- La responsabilité de l'encadrement des unités aériennes et le parcours des cadres

• Revaloriser la fonction de chef d'unité aérienne

Le poste attire peu, le manque de filière métier, la charge de travail croissante, le manque de



reconnaissance font que les candidats sont peu nombreux. Ajouté au fait que les catégories B n'ont plus accès à ces responsabilités, le recrutement se fait essentiellement à l'extérieur de la douane. Limiter ces postes à 5 ans ne va pas encourager les candidats, même si la prime d'encadrement peut varier. **L'UNSA Douanes DNGCD est opposée dans tous les cas à une mobilité imposée** qui n'a d'autre but que d'alimenter en personnel un « état-major » peu attractif.

L'UNSA Douanes DNGCD propose via la liste d'aptitude de valoriser les compétences des catégories B et de leur proposer ces postes à profil de retenir les candidats extérieurs à la Douane pour les postes en état-major ne pas les reverser au sein des unités, mais leur permettre d'envisager un vrai profil de A vers A+.

• **Renforcer l'équipe managériale**

La mise en place d'un deuxième adjoint nous apparaît indispensable, avec les mêmes primes que le premier adjoint.

La tenue d'un atelier sur la charge de travail dans les unités aériennes doit être réalisée au plus tôt.

L'UNSA Douanes DNGCD demande aussi la pérennisation ou la création des postes de secrétaire dans les unités.

• **Faciliter la promotion interne de B en A afin d'occuper des postes à enjeux managériaux**

Il est certain que la liste d'aptitude actuelle n'est pas satisfaisante, **nous proposons de créer une liste d'aptitude propre au domaine aérien liée à la création d'une vraie filière métier.**

Adapter les examens professionnels en prenant en compte la spécificité des aériens pour une équité des chances.

Nous sommes pour la suppression du concours de pilote catégorie B et le remplacer par un concours de catégorie A tout en facilitant la promotion interne de B en A de tous les personnels navigants, Pilotes et Personnels Navigants Techniques déjà en poste.

• **Valoriser la mobilité et la diversité des fonctions**

La mutation liée à l'obtention d'un grade est à manipuler avec précaution et ne doit en aucun cas servir à une politique de pression mais plutôt à une vraie recherche RH pour optimiser un profil et un poste.

Reconnaissance et valorisation des particularités d'exercice des PN

• **Reconnaître la spécificité des PN de 1ère catégorie.**

Le réajustement de l'ACF des pilotes est tout à fait légitime. Celle-ci est la plus basse actuellement versée en douane, nous demandons un relèvement de cette dernière, basé à la hauteur des chefs de quart pour les pilotes et celle des commandants pour les commandants de bord.



De plus nous demandons aussi la revalorisation du statut d'emploi qui n'a pas évolué depuis trop d'année, nombre de PN ne sont plus payés au statut, ce qui va à l'encontre même de l'existence de ce statut.

Nous préconisons aussi le passage des pilotes et commandants de bord en catégorie A sur la base du volontariat.

• **Valoriser les fonctions TRI/TRE**

L'ACF prévue par l'administration (comparable à celle d'enseignement à l'ENDLR), nous semble insuffisante au regard des qualifications détenues.

Le PNT exerçant au sein des cellules d'instructions doit bénéficier de la même allocation que les TRI/TRE.

Nous demandons aussi que les vols d'instructions ne soient plus affectés du coefficient 0.5 mais soient affectés du même coefficient que les vols de jour et de nuits réalisés dans les unités.

• **Reconnaître les risques liés à l'activité aéronautique**

Les revendications de l'UNSA Douanes DNGCD restent constantes. Depuis 2013, nous demandons le déplafonnement de l'IRPA ainsi sa décorrélation de l'obligation dès 120 heures. La seule inscription sur la liste du personnel navigant de la DGDDI sans obligation de qualification doit être suffisante.

Les oubliés du GT : Les PNT

Le métier de PNT, à l'instar de celui des pilotes, a profondément évolué sous l'impulsion d'une réglementation de plus en plus normée et la mise en œuvre de moyens modernes, performants et complexes. Le travail du PNT ne se borne pas à celui d'un opérateur de saisie. Les axes de réflexion n'en font pas mention. Pour rappel, le PNT moderne possède une double casquette :

***Maintenancier :**

Il valide bi-annuellement sa qualification d'APRS-A au travers d'une formation EMAR-145 et d'une formation pratique supervisée par le chef d'échelon technique. Sa fonction maintenance lui permet en engageant sa responsabilité de mettre en œuvre quotidiennement les aéronefs, d'assurer leur libération après des travaux listés dans le MOE et d'appliquer les différents services bulletins.

***Personnel navigant :**

Recruté sur la base d'un brevet de mécanicien navigant, mécanicien de bord, radariste, navigateur ou radio, gage d'une formation aéronautique exhaustive, le PNT passe par une formation exigeante pour exercer sur les moyens modernes, coûteux et complexes en service actuellement. Il est détenteur de la qualification d'opérateur système que le futur Manex D prévoit de renouveler périodiquement à l'image des qualifications pilotes, du certificat restreint de radiotéléphonie et doit régulièrement maintenir ses autres qualifications comme prévu dans le Manex A. En fonction de son type d'aéronef, il peut se voir attribuer d'autres qualifications telles que celle de treuilliste sur hélicoptère.



Le PNT est surtout force de proposition auprès du Commandant de Bord qui sait s'en remettre à son analyse pour prendre une décision finale concertée. C'est lui qui sur avion assure de facto la conduite de la mission (ne pas confondre avec la conduite de l'aéronef) et les opérations de restitution de mission, qui effectue la mise en forme du rapport et des éventuelles preuves collectées (photos, vidéos, audio ou captures de cartographie) afin que le Commandant de Bord puisse les transmettre au CODM.

Il est à noter que l'ACF actuelle était justifiée historiquement par la création du statut d'emploi en 1991 et de la création des deux grilles de rémunération. La différence entre l'ACF d'un PN de première et de deuxième catégorie est un artifice comptable pour « compenser » la différence indiciaire (à échelon égal) entre les grilles des deux catégories. Cette ACF n'est jusqu'à présent aucunement destinée à rétribuer une quelconque responsabilité technique ou opérationnelle.

Le réajustement de l'ACF des PNT est donc également légitime au vu de la complexification de sa tâche, de sa formation, de ses qualifications et de ses responsabilités.

Nous préconisons de faciliter la promotion interne de B en A des PNT par le biais du concours et de la liste d'aptitude de la même manière que la promotion des personnels navigants de première catégorie.

GT aérien du 21 septembre 2021, Partie PNNT :

La fiche de travail du GT PNNT avait pour titre « revalorisation des personnels non navigants techniques » et met en évidence une profonde évolution du métier de maintenancier aéronef par la réglementation EMAR-M et 145. Cette fiche traite des chefs d'ateliers, des référents d'échelons (reconnus comme des chefs d'unité) et des APRSeur,

Différents sujets ont été évoqués :

- L'appellation des mécaniciens « PNNT »

Le terme « non navigant technique » a une connotation négative, il serait judicieux de rebaptiser cette spécialité en simplement « mécanicien aéronautique » ou « technicien de maintenance » etc...

- La bonification des heures de vols :

Les PNNT par leur spécialité, sont amenés à effectuer des vols techniques, il serait normal que ceux-ci puissent bénéficier de la bonification des heures de vols comme les personnels navigants d'autant que le volume de vols technique génère très peu d'heures de vols (moins de 10h de vols par agents par an)

- La possibilité d'évolution de carrière qui à ce jour n'existe pas, un PNNT ne peut pas passer de B en A : A ce jour, il n'existe pas de poste cadre A dans la filière aéromaritime pour les PNNT, à quand la possibilité de cette évolution en ouvrant des postes de catégorie A à la direction (OGMN, qualité, dépenses aéro etc...).



- L'intégration des PNNT au statut d'emploi des personnels navigant :

La direction a précisé qu'il est presque impossible de modifier le statut d'emploi actuel, la douane cherchant à lisser toutes ces particularités salariales. De plus, rien n'indique que la création d'une 3^e catégorie du statut d'emploi pour les mécaniciens leur soit favorable et qu'ils accèdent aux ACF des catégories supérieures.

La direction reconnaît enfin le rôle des référents d'échelons qui même s'il diffère un peu de ceux des chefs d'ateliers est a minima aussi important que ceux-ci et ont des responsabilités de chef d'unité a part entière :

Aucune proposition concrète de la direction n'est faite a ce sujet, elle dit attendre les conclusions de l'expérimentation faite aux Antilles par le pilotage de l'échelon technique du Lamentin par l'OAI pourtant les 6 mois alloués a cette expérimentation sont dépassés.

- Le carnet à points :

Les PNNT ont un carnet a points réduit, et le nombre de points est insuffisant.

- Les missions frontex :

Les agents sont de plus en plus sollicités par les missions frontex, il faudrait une note de cadrage concernant les indemnités de déplacement.

- Le recrutement des PNNT :

Les mécaniciens sont inquiets, L'effectif de référence de la BCMA n'évolue pas et ils voient de plus en plus de contractuels embauchés. Cela fait des années que la direction a des difficultés de recrutement par la CNOI et parlait de recrutement par d'autres voies comme le recrutement de jeunes sortant des écoles aéronautiques qu'en est il ?

L'administration a surpris tout le monde en indiquant qu'un volume pécunier avait été négocié afin de revaloriser les postes à responsabilité et les APRSeur A et B :

Une MACF de 50€ est proposée aux APRSeur A et B, ainsi qu'une MACF DE 150€ pour les postes a responsabilités (chefs d'ateliers et référents)

L'administration propose aux personnes à responsabilité(chef d'ateliers et référents d'échelons) une Majoration d'ACF de 150 €. Cette MACF n'est pas cumulable avec la MACF « APRSeur » ce qui veut dire que les référents d'échelons (APRSeur) ne pourront pas bénéficier de cette dernière. De plus, malgré leurs responsabilités diverses apparentée à un chef d'unité il serait judicieux que les référents d'échelons puissent bénéficier de l'ACF de 101,2 comme les chefs d'ateliers, ce qui mettrait tout le monde sur un plan d'égalité

Pour les APRSeur l'administration propose une majoration d'ACF de 50 €, même si elle a le mérite d'être proposée (mais n'est pas à la hauteur de ce qui ce fait dans les armées) celle-ci est floue, chez les techniciens il n'y a pas d'APRSeur A, et le volume annoncé de 43 agents ne correspond pas à la réalité, enfin il conviendrait de l'étendre aux chaudronniers qui libèrent des éléments d'aéronefs.

