



N° 34/2008

Journal de l'association suisse des  
contrôleurs de la circulation aérienne  
“[www.skycontrol.ch](http://www.skycontrol.ch)”

## SOMMAIRE

Unbundling of ATM-Services	6
Pourquoi Skyguide veut faire KNUT?	12
Skyguide United	14
La décentralisation des services ATM	16
A critical view on the new strategy	22
Histoire et état actuel de Skyguide	25
Sondage «ATCO-retention»	29
La Prévoyance Professionnelle	32
Has skyguide lost its groove?	35

Founder Member of



member of



**Editeur****Skycontrol**

CP 761, CH 1215 Genève 15

Fax : +41 22 757 37 95

www.skycontrol.ch

skycontrol@skyguide.ch

**Président**

David Mathieu

**Membres du Comité**

Pierre Forest	Secrétaire
Christoph Gilgen	V-P TEC/OPS
Eric Risdon	Membre
Daniel Bahon	A/D régionaux
Stéphane Poggi	Trésorier
Etienne Mudry	A/D régionaux

**Contributions**

Comité SKYCONTROL

Pierre Forest  
Eric Risdon  
Etienne Mudry  
David Mathieu

**Mise en page**

Christoph Gilgen

**“Free Lances”**

Baumgartner Marc	Conseiller
Beer Oliver	Scrutateur
Bourret Catherine	Chèques REKA
Burkart Philippe	Conseiller
Collins Catherine	Traductions
Comminot Stéphane	Archiviste
Engelberger Viktor	Ancienneté et cures
Garin Patrick	Vérificateur des comptes
Gassmann J.-Luc	Scrutateur
Hofer Fabienne	Vérificatrice des comptes
Jones Aline	Conseillère
Leuenberger Max	Scrutateurs
Matthey Olivier	CPT, Publications aéronautiques
Pasquier Thierry	Vérificateur des comptes
Ramos Manuel	Skycare, Conseiller financier
Rasic Petar	Commission santé
Szynalski Romain	Suppléant verificateur des comptes
Vuilleumier Carole	Administration

**Skytravel****(Agence de voyage)**

Gilgen Christoph  
Stéphane Pomerleau

Skycontrol est le journal interne de l'Association suisse des contrôleurs de la circulation aérienne. Les vues de l'association sont identifiées comme telles. Les contributions individuelles au journal, quant à elles, représentent l'avis de leurs auteurs et pas nécessairement celui de l'association.

# EDITO

Malgré un été relativement calme, le comité Skycontrol a eu que très peu de répit. Voici un survol de quelques dossiers brûlants de l'été 2008 :

## **Le Cas Orange**

Le « cas Orange », le paiement des indemnités de nuit et de dimanche par Skyguide, se trouve toujours dans l'impasse. La direction refuse ardemment de faire appliquer la jurisprudence du Tribunal Fédéral. Le plus haut tribunal de la Suisse était de l'avis que les indemnités de dimanche et de nuit se tournent systématiquement (car payés sur une longue durée) et ainsi deviennent partie intégrante du salaire déterminant de tous les employés astreints à un service piquet ou irrégulier. Le principe rétroactif pour une période de 5 ans fait partie du jugement. Et, dès son application dans une entreprise, une augmentation d'environ 13% des indemnités pour dimanche ou service de nuit est de mise pour couvrir les « pertes » subies pendant la période des vacances.

Le comité Skycontrol, faute d'une discussion constructive avec le comité de direction de Skyguide, a

déposé une plainte officielle auprès du tribunal compétent à Genève. Nous avons délégué la gestion du dossier Orange (p.e. la négociation du montant avec Skyguide) à notre avocate, Lorella Bertani. Elle s'est beaucoup investie et fait un travail excellent pour défendre nos intérêts. Une offre finale, offre de compromis, a été faite à Skyguide début septembre, suite à la décision des CFF de payer 32 millions de CHF à leurs employés pour le même dossier. Donc, nous sommes très optimistes et confiants que Skyguide va finalement reconnaître qu'un règlement financier devient inévitable pour sortir de l'impasse et les actions en justice.

## **KNUT**

KNUT et la « modularisation » des aéroports régionaux et du contrôle aérien militaire de l'entreprise est un autre dossier brûlant. Ces questions nous demandent beaucoup de travail et surtout nécessitent beaucoup d'énergie et des ressources comité. Nous avons demandé un avis juridique concernant la légalité de KNUT auprès de notre bureau d'avocats à Genève. Sans vouloir entrer dans les détails de l'analyse

juridique, il devient très clair que la construction KNUT, telle qu'elle est connue aujourd'hui, pose plusieurs problèmes juridiques et légaux. Peut-on déléguer des tâches de contrôle du trafic aérien à une entreprise juridiquement indépendante de Skyguide? Est-ce que les lois suisses permettent cette délégation? La législation actuelle dit clairement que c'est Skyguide qui doit fournir ce type de service (même que des délégations pour des tâches isolées soient toujours possibles).

Skyguide a toujours nié que ces problèmes et questions posent un problème à leur projet KNUT. Fait est qu'une étude de droit a été demandée au Département Justice et Police et elle devait être publiée vers fin septembre 2008 au plus tard. Cette date est maintenant reportée, mais nous attendons avec grand intérêt cette échéance.

### **Articles SKYCONTROL sur KNUT et la stratégie**

Suite à une remarque de la part du département communication de Skyguide, dans le magazine allemand « der Flugleiter », disant que « les syndicats et associations professionnelles de Skyguide soutiennent la nouvelle stratégie de l'en-

treprise», nous avons cru important de rectifier le tir en publiant un texte de quatre pages commentant KNUT et une partie de la stratégie de Skyguide car nous ne sommes pas en accord avec cette stratégie. L'article écrit a provoqué une réaction forte chez notre CEO D. Weder, qui a qualifié ce texte de « faux pas ». Il est vrai que les titres ajoutés par la rédaction du Flugleiter étaient un peu « style boulevard », et pas à la hauteur du contenu du texte. Mais ceci ne justifie en aucun cas la réaction excessive de Skyguide et son top management en utilisant « une missive tout ménage » et menaçant des sanctions envers un syndicat et ses membres élus au comité. Le comité SKYCONTROL a pris soin d'établir un résumé français et en anglais de l'article du Flugleiter pour que vous puissiez en juger par vous-mêmes.

### **Aperçu pour 2009**

Nous nous trouvons déjà aux portes de l'année 2009. Ce sera une année de négociations CCT (2010 et plus tard). Nous sommes déjà en « petite négociation » pour l'article 43 de notre CCT qui concerne une re-classification, ou mieux une nouvelle structure de salaire, pour les CCAs de Skyguide (Annexes 1 et 2).

Skyguide nous propose de limiter les travaux pour l'article 43 uniquement aux aérodromes régionaux et à toutes les unités de contrôle militaires (OAT) de Skyguide. Skycontrol est d'avis que la donne a considérablement changé depuis la signature de l'accord CCT en 2007, car Skyguide a unilatéralement démarré KNUT sans aucune concertation. Le projet KNUT a beaucoup d'influences directes sur les négociations de l'article 43, car la re-classification pourra être suivie, plus ou moins directement, par une baisse générale des salaires via KNUT et la filialisation des unités civiles et militaires. Ceci signifiera une détérioration significative des conditions de travail pour un bon nombre de CCAs.

Skycontrol compte lutter activement contre la réalisation de KNUT et le traitement détaché du dossier article 43, car le comité SKYCONTROL pense que la CCT, avec les deux annexes, permettra une solution globale des problèmes de KNUT et l'article 43 sans créer de filiales et ainsi forcer un bon nombre d'employés hors d'un contrat et CCT. Donc, nous privilégions des mots clés comme concertation, négociation et discussion. Skyguide ne doit pas essayer d'imposer des solutions, menacer ses

employés avec des actions unilatérales et des mises à pied abusives suivies d'une proposition de contrat à des conditions défavorables. (KNUT)

Nous comptons sur votre soutien et surtout sur vos propositions !

Votre comité

# Unbundling of ATM-Services

So what is so new and very exciting about the “modular approach” and the wish of Skyguide of being closer to its customer, called unbundling of ATM-services? What is occurring when you talk of “unbundling” and what does it mean for the global business of ATM? What does it mean for the customers of these services and more importantly for us, workers and employees of such companies that get “unbundled”, or sliced into different pieces?

Of course you may be tempted, as Swiss worker, to take as reference what has happened when Swissair started to “unbundle” their fantastic global airline business. When we started to hear of new names popping up, such as SAir Group, SAir Lines, Flightlease, Swissport or Cargologic? Names that were appearing like fire works painting on the distant horizon. And of course all was advertised by the then managers of the airline as THE SOLUTION. The Miracle Solution.

Yes, they were all new daughter firms, part of a “holding”, just as Skyguide plans to do with KNUT (Konzept Neues Unternehmen

Tower). Although now the name Swisscontrol is circulated as possible new brand name of the outsourced low-cost and military branch of Skyguide.

“Unbundling” has several other terms, let us name just a few similar terms as found in the dictionary: Fragmentation, Off-shoring, Vertical specialisation or “Slicing the value-added chain”. Off-shoring is a term used mainly in banking and business development.

Of course “Fragmentation” is a very interesting term as haven’t we fought, for the last 10 years, against the FRAGMENTATION of the European ATM-system? Most interestingly is that in all the definitions in regards to Single European Sky (SES) the following definition is used, saying that SES “*aims at the reorganisation of the European airspace in an effort **to reduce fragmentation of the air traffic control**, increase capacity and enhance the efficiency of the air traffic management*”. So couldn’t that mean the end of “unbundling”, or using another term, of the “Fragmentation” of ATC?

One important term, when speaking of unbundling of ATM-services is to talk of “ancillary ATM services”. According to the Collins dictionary *“ancillary workers” in an institution are the people such as cleaners and cooks whose work supports the main work of the institution*. In terms of ancillary ATM Services we commonly speak of AIS provision, CNS provision, ATC training, ATC maintenance and manufacture and Met-Services. The unbundling should ensure a competitive market and to lower the costs for the end users. Of course if we, ATM-staff, we hear terms such as competitive market, or lower the costs for the end-users, we start to become defensive and all the alarm bells are sounding. This is definitely not what we want to see or hear. But again, isn’t the idea to have the ancillary services, like the cleaners and cooks working for us, to have them under a different name and with a different employer and structure tempting, even “logical”?

Doesn’t it make sense that they are working for a different company and under different contacts (working conditions)? So what is the key of the discussion about “unbundling of ATM-services”? Yes, it’s about where it starts, and where it should end (at least in our

opinion). What are the sensible fragmentations, where are the “good limits of unbundling” situated?

So, basically we, as ATM-staff, we cannot be against unbundling per se, but we must clearly fight against stupid, unsafe, illogical or counterproductive unbundling processes. This is our main task, although in order to be productive and constructive we must clearly try to define, as unions and associations, what is the intelligent unbundling of ATM-services and where the intelligent unbundling stops? And where we enter the cases of SAir Lines or some major international banks that have unbundled themselves so much, that they fell flat to the floor like a house of cards that falls into itself.

The unbundling of Met-Services makes sense, but isn’t that an item in the Skyguide annual records where we currently must pay roughly 18 million SFR per year? And aren’t the Met-services already unbundled in Switzerland? So, do we have a guarantee that after unbundling this service, that the service will cost less? Isn’t the example of aviation Meteo-Services in Switzerland just a very good example that in fact we shouldn’t talk about unbundling of ancillary

ATM-service, but in fact to recognize that the root problem for Skyguide is the payment of the services we provide? And that by choosing a modular approach we just shift the root problem down the chain and create a lot of havoc and staff dissatisfaction? And that staff frustration and dissatisfaction is very dangerous in a safety orientated business such as ATC?

The case of ATC-training is, at least at first sight, a very interesting one. It certainly makes sense to enter this market and try to compete with other stakeholders and try to sell services there. Guess it's very much possible to make money in this business, at least the numbers of competitors indicate this. Just see what happens with SERCO, the famous UK-company, or Point North, a new competitor that recently appeared in the ATC-training market, including in Switzerland.

When digging deeper into the case studies, it might be interesting to dwell a bit at SERCO. SERCO has many off-shore contracts, mainly in the Middle East and Asia, and recently has won a contract in the US to manage 54 smaller control towers through a contract with the

FAA. The training is done at the famous Bailbrook College, situated in Bath, in South England. Return of experience from SERCO-staff is very mixed and frankly very worrying. This company is a huge boiler of staff and we would even go as far as calling it a "mercenary barrack" where the attrition rate (at least for the ATC-branch) is mind-boggling. Attrition rate is the percentage of staff moving in, or getting out of the company each year.

For instance in the case of Safety, a key point for ATC, the company has a policy of "zero operational errors" and this is strictly enforced with a programme called Excellence of Service Awards to SERCO-ATC units and other company facilities. This kind of awards remembers of the famous staff awards like the "employee of the month" schemes, such as found by Mc Donald's. We believe Mc Do is maybe not the very best example of a fair and good employer.....But coming back to SERCO and its excellence of service awards, it was reported to us that controllers of the contract towers who were reporting operational errors, or problems were subject to heavy punishments, going as far as dismissal.

Of course the idea of outsourcing the services has its merits and benefits. This is all about globalization. And nobody can deny that we are living in a world where globalization is one of the cornerstones of our free economy. But, if we go for globalization, we must have some limits and barriers set to it. If not, the results can be devastating. Just see the current food crisis where rich countries pay high prices (linked to the hike in crude oil prices) to obtain more bio-fuel from third world countries. But, in order to produce sufficient and additional bio-fuel, these countries must change their corn, rice and wheat cultures into bio-fuel type productions. This will bring a stark reduction in the basic nutrition production. And this is very devastating for these poor countries as the prices go up (as the basic needs cannot be satisfied anymore). Of course for the producers (and hopefully their staff of these bio-fuel cultures) this is good news and more money coming in. But for the poor population of these countries concerned it's a disaster.

Or we try to squeeze more work for less out of the staff by attacking their pay schemes. Let them work more hours and days, let them retire later, reduce their holidays or

paid breaks, or simply cut the social welfare costs (maternity leaves, medical benefits or the retirement schemes).

This can be done in several ways, via fair negotiations and by creating a win-win situation. Or to outsource it to Eastern Europe where the wages are generally lower. Or even going to Pakistan, Bangladesh or China. Of course the risks involved are huge: good quality is a problem. Or delays are common (including lack of stock), and of course issues such as having to admit that the footballs distributed as gift and publicity were actually produced by child work in Pakistan (as was the case for Credit Suisse recently). There are all flagrant and recent examples of how unbundling and globalization efforts can go wrong. Also, it shows that voracious unbundling is not at all liked by the public opinion and the loss of reputation and good will can be severe for the companies. Other problems of unbundling is the lack of overall control, staff dissatisfaction or culture differences.

You can enhance the productivity by investing more and by improving the tools and the services. You must note that Skyguide is doing just

exactly the contrary with its new Skyguide United strategy. All future investments that could enhance the productivity are cut and/or cancelled. Challenge 07 is looming everywhere as the current ACC, situated at Zurich-Kloten will be transferred in its today's shape to Wangen-Dübendorf.

One of the corner stones, when thinking about contracting out, or to modularize business is of course quality control. This means controlling that the delays are kept or that the quality and the specifications are adhered to (within tolerances). For instance in the automobile manufacturing industry this is very common, as parts suppliers are required, contractually, to keep their products at a given quality standard and that their delivery is done within given time-frames. And, if the quality is not met, or the delays occur, the penalties are exorbitant.

Quality in ATC and ATM is commonly referred to as SAFETY. The very difficult issue is that whereas quality of a car part can be assessed and checked correctly, if needed, Safety of ATM-operations is less clear and not very evident value. Just see the definition of Safety which is commonly referred

to as "absence of any intolerable risk". This is for the least blurred and not as precise as for instance a diameter of 0.077 cm of a metallic part.

Conclusion: "Unbundling" is a new fancy expression of the globalization and we must face these facts as we are living in a world of globalization and almost unlimited freedom. This has brought us many fantastic advances and advantages and made our society grow and progress. But, at the same time it lets us feel many of the problems and short comings of this same globalization.

There is a key word that describes it very well: **FAIR TRADE!**

Fair Trade requires certain rules, a certain code of behaviour and a great consciousness of the governments, the companies, the workers and finally of the customers. We are not against unbundling of ATM-services but we will fight against unfair practices, against "cherry picking", against unsafe and bogus solutions, against unfair and clear degradations of our working conditions. And, finally against short term solutions that do not solve globally the problem, just short term commitment or quick

fixes.

Yes, FAIR TRADE is needed, but also sound and intelligent trading and management. Up to Skyguide and its management to show the required fairness and most of all correctness. And this starts with fair and open communication which cannot be only short and incomplete headlines. But fair and correct information provided to everybody about what is planned, including advantages and disadvantages of the planned undertaking. The risks and problems involved and the challenges lying ahead of the company and the workers directly involved in the change process.

Transparency, fairness and clear and correct information! FAIR TRADE!  
If we cannot achieve this well, we risk to be in a very bad shape in the near future.

by Skycontrol

# Pourquoi skyguide veut-il faire KNUT?

Pourquoi skyguide veut-il faire KNUT ?

Pour comprendre la situation, un petit retour en arrière est indispensable.

A la fin du siècle dernier le Conseil Fédéral, pour montrer l'exemple à l'Europe entière, a décidé de réunir en une seule entité la sécurité aérienne militaire et civile. Pour réussir dans cette difficile opération MM Schmid et Leuenberger ont décidé de nommer un Monsieur Intégration. Paradoxalement ce sont ces mêmes Messieurs intégration qui aujourd'hui prônent comme unique moyen de s'en sortir la création d'une filiale !!!

Venons en aux faits : skyguide veut faire KNUT dit-il pour :

- Abaisser les coûts
- Augmenter la sécurité
- Se rapprocher du client

Quelle entreprise au monde a-t-elle réussi cette gageure, diminuer les coûts tout en augmentant la sécurité sans toucher aux salaires.

Aucune et skyguide se garde bien de dire comment son management va le réaliser. Ceci d'autant plus qu'il y aura un conseil d'administration supplémentaire, un CEO, un chef des opérations et un responsable du personnel ce qui ne va pas contribuer à faire diminuer la facture.

Se rapprocher du client ? Dani Weder l'a dit dans le dernier skytalk : «Vous êtes bons» et la qualité humaine des contrôleurs travaillant en Suisse est largement répandue à la ronde. Dès lors je ne vois pas comment, sauf en allant personnellement saluer chaque équipage et chaque passager à sa descente d'avion, ce côté pourrait être amélioré. A l'aéroport de Sion, plusieurs arrivées tardives, d'avions ayant reçu des CTOT, ont été annulés par la direction de l'aéroport, alors que le CCA avait donné son accord depuis longtemps contrairement aux affirmations de notre direction nous reprochant notre manque de proximité par rapport au client.

Augmenter la sécurité ? Il y a beaucoup d'installations qui aideraient le

contrôleur à améliorer la sécurité sur les aérodromes régionaux notamment, mais nous nous heurtons constamment à un problème de coût bien que skyguide ait déclaré dans ESARR 3 que celle-ci (la sécurité) n'avait pas de prix : (skyguide) "ensures that the achievement of satisfactory safety shall be afforded the highest priority over commercial, operational, environmental or social pressures" SMS point 3.3.1.

Venons en maintenant au problème de fond : réellement pourquoi est-ce que skyguide veut créer KNUT ?

- Diminuer les salaires et la caisse de pension des hommes du front (les CCA) si les coûts ne diminuent pas de façon conséquente.
- Faire passer cantons et communes à la caisse sous les prétextes les plus divers.
- Créer des conflits potentiels sur les aérodromes en montrant du doigt ceux (les CCA) responsable des coûts.
- S'attaquer aux tours de GE et ZH une fois le virage est pris avec les «régionaux».

Malheureusement les conséquences

seraient terribles :

- Démotivation du personnel.
- Recrutement impossible ou presque.
- Cantons et communes fâchés
- Diminution de la sécurité par manque de moyens etc...

Pourquoi ne pas améliorer la situation actuelle ? Aujourd'hui déjà une forme de «KNUT» existe dans l'entreprise, elle s'appelle la division OM. Si aux yeux de nos dirigeants elle ne fonctionne pas bien, ce n'est pas en lui donnant un autre nom que la situation va s'améliorer.

Faisons participer les travailleuses et les travailleurs aux décisions importantes. Impliquons les syndicats et les associations du personnel dans la marche de l'entreprise. Ainsi la division OM sans changer de statut ni d'entraîneur réussira à monter en première division et deviendra un exemple pour l'Europe comme souhaité par le Conseil Fédéral lors de «l'intégration» à la fin du siècle passé.

Etienne Mudry  
Skycontrol

# Skyguide United

For sure you have heard of “skyguide united” by now, but do you really know what it is all about? I don’t know exactly what skyguide means when it says “skyguide united” but I will give you my personal views of the subject.

When our CEO joined the company a year ago, “skyguide united” were about the first words we heard from him. It did not matter if it was in skymag, skytalk, on video or even in person; his words were “skyguide united”. I think everybody understands the meaning of united, but the message given by our CEO is getting more and more confused as time goes by, especially since last February when the KNUT subject was mentioned for the first time...

The word “unbundling” then came up and this is contradictory with the word “united”. It is very hard for us to understand where we are heading, especially for our members from the regional aerodromes. A few years ago, it was so important to unite the civil and military air traffic control but now things appear to have changed...

Let’s come back to my explanation on skyguide united. Early on, our CEO noticed that communication is very difficult with the different Unions present in our company. I think the initiative was taken by Reto Hunger (employees’ representative on the Conseil d’administration) and our CEO accepted the proposal. All presidents of the Unions representing skyguide’s employees were invited to meet on January 23<sup>rd</sup> 2008 for the whole day. From that day on, those meetings between management, Presidents of the Unions and Reto Hunger were called “skyguide united” meetings.

The aim of those meetings is to improve communication between us all, and I have to say that it’s working. Don’t get me wrong, it doesn’t mean that we agree on everything! But there have been some openings made by management and this is encouraging. Some information has been made available to us before the rest of the company, we’re talking about a few days not months, but it still gives us some time to have a

look at the information, comment it and this brings fewer surprises than before. We also get to express ourselves on different topics, and even if we do not agree with management, KNUT for example, the discussion is not broken, people are not angry at each other and the discussion can continue on the same subject or on another one.

Until now, 3 meetings have taken place. We are meeting again in October and we will attend a course on negotiations, called “Harvard concept”. It will take place at La Dôle radar site in December. No 5 star hotels as costs have to remain low! Of course, I can’t tell you everything from what we learn during those meetings, we do get some “delicate” info that must not be shared with everyone (unfortunately), but most of the time you get that info via the official channels of skyguide.

So, you might not have learned a whole lot more about skyguide united, but at least you know that when such a meeting takes place, it’s a management-unions meeting trying to improve the communication between us.

David Mathieu  
Président Skycontrol

# La décentralisation des services ATM

Qu'y a-t-il de nouveau et d'intéressant dans l'approche modulaire et le souhait de Skyguide d'être plus proche de ses clients? Lorsqu'il y a décentralisation des services ATM et lorsqu'on parle de « décentraliser » que se passe-t-il ? Et que veut dire ce terme pour le marché global de l'ATM? Qu'est-ce que cela signifie pour les clients de ces services? Et le plus important, pour nous, personnel et employés de ce genre de sociétés qui «décentralisent» ou qui se «divisent» en plusieurs secteurs?

Bien sûr, vous seriez tentés, comme travailleurs Suisse, d'utiliser comme référence ce qui s'est passé lorsque Swissair a commencé à «diviser» sa magnifique entreprise de transport aérien. Quelle fut notre réaction lorsque nous avons vu surgir de nouveaux noms tels que SAir Group, SAir Lines, Flightlease, Swissport et Cargolic? Ces noms apparaissaient comme des feux d'artifice peignant l'horizon de merveilleuses couleurs. Bien sûr, tout était annoncé à l'époque par les

gestionnaires de la compagnie aérienne comme LA SOLUTION. La solution miracle.

Effectivement, elles étaient toutes des filiales d'une holding... Exactement ce que prévoit de faire Skyguide avec KNUT (Konzept Neues Unternehmen Tower). Bien que maintenant le nom de Swisscontrol commence à circuler, comme nom de la nouvelle marque de sous-traitance à faible coût ainsi que de la partie militaire de Skyguide. Historiquement parlant, le terme «décentralisation» est relativement nouveau en économie.

Décentralisation, mot ayant aussi d'autres significations, tels que: fragmentation, Off-Shoring, rationalisation ou division de part de la valeur ajoutée. (Off-Shoring étant principalement utilisé dans le secteur bancaire et le développement des entreprises). Bien sûr, «fragmentation» est un terme très intéressant, mais ne l'avons-nous pas combattu au cours de ces 10 dernières années (malgré la division du système ATM européen) ? Le plus intéressant est que de toutes les ex-

pressions ayant trait au «Single European Sky» (SES), la définition suivante s'utilise:

*« Réorganisation de l'espace européen dans un effort pour réduire la fragmentation du trafic aérien, et augmentation de la capacité à améliorer l'efficacité de la gestion de ce trafic. »* Ainsi, ne serait-ce pas la fin de la «décentralisation», ou pour employer une autre expression, de la «fragmentation» de l'ATC qu'on recherche?

En ce qui concerne la fragmentation des services ATM, il est important de parler de «services auxiliaires ATM». Selon le dictionnaire, un ou une auxiliaire est une personne qui aide, qui apporte son concours direct ou indirect, d'une manière temporaire ou permanente. Par le terme «auxiliaire» dans les services ATM, l'on pense communément à l' AIS, CNS, formation ATC, entretien des installations, services météo...

La fragmentation devrait assurer un marché concurrentiel et réduire les coûts pour les utilisateurs. Mais lorsque ces termes de marché, concurrence, coûts arrivent à notre cerveau... une petite sirène d'alarme retentit... ce n'est certainement pas ce que nous voulons voir ou entendre comme employés.

Mais l'idée de services auxiliaires travaillant sous une autre dénomination, un autre employeur, semble être logique. N'est-il pas sensé que des personnes employées par une autre société aient des conditions de travail différentes? Alors, quelle est la clé du débat sur la «fragmentation des services ATM»? La question est de savoir quel en sera le début et où se trouve la fin? Quelles sont les sensibilités mises en jeu et quelles sont les limites raisonnables de cette séparation?

Donc nous, personnel ATM, ne pouvons pas être contre la fragmentation en elle-même, mais devons lutter contre ce processus dès qu'il devient illogique, contre-productif ou dangereux. Telle est notre tâche principale... Bien que pour être productif et constructif, nous devons essayer de clairement définir, en tant que syndicat et associations, qu'est-ce qui est bien ou ce qui ne l'est pas dans cette «fragmentation»? Prenons par exemple ce qui s'est passé pour SAir Lines ou certaines grandes banques internationales, cette volonté de décentraliser a été tellement forte que tout s'est effondré comme un château de carte s'écroulant... sur lui-même...

La séparation des services météo aurait un sens... En regardant le

bilan annuel de Skyguide, on peut constater que cela nous « coûte » 18 millions de francs par an. Mais n'y a-t-il pas déjà eu « délocalisation » dans le cas de la météo ? Quelles seront les garanties que ces services nous coûteront moins après cette opération ? En fait, le service météo pour l'aviation suisse, est un bon exemple... mais nous ne devrions pas parler de séparation d'un service « auxiliaire » ATM, mais plutôt de reconnaître que le problème fondamental pour Skyguide est de savoir qui paye les services offerts par notre société ? Par le choix d'une approche modulaire, nous ne faisons que déplacer le problème et créons dommages et insatisfactions personnelles. Frustrations et mécontentements sont très dangereux dans une entreprise axée sur la sécurité telle que l'ATC ou l'ATM.

Le cas de la formation des contrôleurs aériens est à première vue, du moins très intéressant. Cela aurait certainement un certain sens d'entrer dans ce marché, d'essayer de rivaliser avec d'autres intervenants et ensuite de vendre ces services. Il serait tout à fait possible de gagner de l'argent dans ce secteur, le nombre de concurrents semble l'indiquer. Il suffit de voir ce qui se passe avec SERCO, société réputée au Royaume-Uni. Ou alors avec

Point North, nouveau concurrent apparu récemment sur le marché de la formation, y compris en Suisse.

En creusant un peu plus certaines études, il pourrait être intéressant de s'attarder un peu sur le cas SERCO. Cette société a de nombreux contrats Off-Shore, principalement au Moyen-Orient et en Asie. Elle a récemment remporté un contrat aux Etats-Unis avec la FAA, pour la gestion de 54 tours de contrôle régionales. La formation est faite au Bailbrook College à Bath, au sud de l'Angleterre. Le retour d'expérience du personnel de SERCO est très contrasté, voir franchement préoccupant. Cette société est une énorme fourmilière, voir un baraquement de mercenaires, où le taux d'usure (au niveau ATC) est époustouflant. Ce taux « d'usure » est en fait le pourcentage de personnel en déplacement ou « sorti » de la société chaque année.

Par exemple en ce qui concerne la sécurité, un point clé pour l'ATC, l'entreprise a une politique « zéro erreurs opérationnelles », qui est strictement appliquée avec un programme intitulé : Excellence of Service Awards to SERCO-ATC units. Ce genre de distinction me rappelle un peu les récompenses au personnel attribuées chaque mois chez Mc

Donald's. Nous ne pensons pas que Mc Do soit le meilleur et le plus heureux exemple d'un bon et juste employeur ? Mais pour en revenir à SERCO et à son prix d'excellence... il a été signalé que des contrôleurs TWR sous contrat chez eux ayant signalé des erreurs opérationnelles, aient été soumis à de lourdes sanctions allant jusqu'à la révocation. Bien entendu, l'idée «d'externalisation» des services a ses mérites et ses avantages. Tout cela est en rapport avec la mondialisation.

Personne ne peut nier que nous vivons dans un monde où la mondialisation est une des pierres angulaires de notre économie. Mais si nous optons pour ce fait, nous devons mettre certaines barrières et limites. Sinon, les résultats pourraient être dévastateurs. Il suffit de voir la crise alimentaire actuelle où les pays riches paient des prix élevés (liés à la flambée des prix du pétrole brut) pour obtenir plus de biocarburant à partir de pays du tiers-monde. Afin de produire suffisamment et encore plus de biocarburant, ces pays doivent changer leur méthode de culture de maïs, riz et blé en produisant plus de cultures adaptées à ces carburants. Cela amènera une nette diminution des produits de nutrition de base. Encore plus grave pour ces

pays pauvres, les prix augmenteront alors que les besoins fondamentaux ne pourront plus être satisfaits. Bien sûr, pour les producteurs (et espérons, leur personnel) de ces nouvelles cultures, ceci est une excellente nouvelle et plus d'argent à venir. Mais pour la population pauvre de ces pays, c'est tout simplement une catastrophe.

Pour que cette séparation ou délocalisation soit une «success story», il faudra confirmer ce qui est prévu: plus d'efficacité et plus d'avantages pour les utilisateurs finaux. Il n'y a qu'un moyen pour y parvenir: accroître la productivité. Cela signifie que nous devons produire plus pour moins cher. Cela peut se faire de plusieurs façons: soit investir dans de nouvelles machines, en amenant de nouveaux et nombreux outils, soit en pressant le personnel à plus de travail, à moins d'argent, en s'attaquant à leur système de rémunération. Laissez-les travailler plus d'heures et de jours, prendre leur retraite plus tard, réduire les pauses rémunérées et jours de vacances ou tout simplement diminuer leur système de sécurité sociale (congé maternité, prestations médicales ou régimes de retraite)!!!

Cela peut se faire de plusieurs façons; par l'intermédiaire de négociations équitables, en créant une

situation gagnant-gagnant, en sous-traitant avec l'Europe de l'Est où les salaires sont généralement plus bas, ou encore mieux, en se rendant au Pakistan, Bangladesh ou en Chine.

Les risques encourus sont énormes: problèmes majeurs de qualité, retards fréquents, manque de stock ...ou alors le fait de devoir admettre que des ballons distribués sous forme d'articles publicitaires soient produits par le travail des enfants au Pakistan (comme ce fut le cas récemment pour le Crédit Suisse).

Il y a des exemples récents et flagrants qui montrent que les efforts de délocalisation et mondialisation peuvent être vains. En outre, il est prouvé que la «délocalisation vorace» peut être néfaste envers l'opinion publique et la perte de réputation et de bonne volonté, grave pour l'entreprise. D'autres problèmes surviennent également comme l'absence de contrôle total, l'insatisfaction du personnel ou les différences culturelles. Vous pouvez améliorer la productivité en investissant d'avantage et en améliorant les outils et les services. Vous noterez que Skyquide fait exactement le contraire avec sa nouvelle stratégie. Tous les futurs investissements qui pourraient améliorer la productivité sont coupés et/ou annulés. Chal-

lenge 07 se profile partout, alors que l'ACC de Zürich-Kloten sous sa forme actuelle, sera transféré à Wangen-Dübendorf.

L'une des pierres angulaires, en pensant à la sous-traitance ou à la modularité du «business», est bien entendu le contrôle de qualité. Cela signifie contrôler que les délais soient maintenus et que la qualité et les spécifications soient respectées (dans les tolérances). Par exemple dans l'industrie automobile, les fournisseurs de pièces sont tenus, par contrat, à maintenir leurs produits à un standard de qualité et que les livraisons sont faites dans un temps donné. Si la qualité n'est pas respectée ou que des retards se produisent, les pénalités sont exorbitantes.

La qualité de l'ATC et ATM est communément appelée la «sécurité». La question de savoir si la qualité d'un véhicule fini peut être évaluée et vérifiée correctement semble logique... par contre, pour ce qui est de la sécurité des opérations ATM, ceci est nettement moins clair et plus difficile à vérifier. Il suffit de voir la définition de la sécurité qui est communément appelée «l'absence de tout risque intolérable». Celle-ci est relativement floue et jamais autant précise que

le diamètre de 0.077 cm d'une pièce métallique.

En conclusion, «décentralisation» est une nouvelle expression fantaisiste de la mondialisation. Nous devons faire face au fait que nous vivons dans un monde de mondialisation et de liberté limitée. Cela nous a apporté des progrès merveilleux, de nombreux avantages et fait que notre société se développe et grandisse. Mais en même temps, nous avons pu ressentir les problèmes et lacunes dues à cette mondialisation. Il y a un mot-clé qui décrit très bien ce fait: **FAIR TRADE** ou Commerce Equitable.

Le «commerce équitable» exige certaines règles, un certain code de comportement et une grande conscience des gouvernements, des entreprises, des travailleurs et enfin des clients. Nous ne sommes pas contre la «séparation» des services ATM, mais nous lutterons contre les pratiques et la concurrence déloyale, contre le «cherry-picking», contre les solutions fausses et dangereuses, contre la dégradation de nos conditions de travail. Et, enfin, contre des solutions qui ne résolvent pas le problème dans son entier tel des engagements à court terme. Oui, le **FAIR TRADE** est nécessaire, mais aussi une négociation et une

gestion saine et intelligente.

A Skyguide et sa direction de faire preuve de la nécessaire équité et exactitude. Cela commence par une communication ouverte et non pas seulement en donnant quelques «gros titres»... Il faut que les informations fournies soient correctes expliquant ce qui a été planifié, y compris les avantages et désavantages du projet d'entreprise. Il faut également que les risques et les problèmes qui se posent, ainsi que les défis qui attendent l'entreprise et les travailleurs directement impliqués dans le processus de changement soient clairement définis.

Transparence, équité, informations correctes et claires!!! **FAIR TRADE!!!**

Si nous ne parvenons pas à résoudre ce problème, nous risquons dans un futur proche d'être dans une situation délicate. Ou tout simplement «out of business».

par Skycontrol

# A critical view on the new strategy

In reaction to failed negotiations between Switzerland and Germany, the Swissair bankruptcy, the Ueberlingen tragedy and several other negative news (delays, accidents, etc.), the Swiss politicians started a complete reorganization of the aviation system that imposes on skyguide further guidelines and responsibilities.

Due to the ever-increasing importance of SES (Single European Sky), new norms and rule-making have to be implemented with the declared aim (by the owner and parliament) to lower the service fees provided by skyguide. This led to a hidden “price-capping” that brought skyguide in a situation of serious under-recovery of costs. This imposed cost transparency causes problems in several areas:

- Accounting according to IFRS (International Financing Reporting Standards).
- Non-recovery of services performed over delegated

airspace.

- Regional ATC on small and mid-sized airports which cannot be cross-subsidized anymore.
- As well as an under-recovery of costs in the past few years used to lower the air navigation charges.

The cost containment ideas that are part of the new skyguide strategy to correct some of these in-house deficiencies are the real problem. In particular, the under-recovery and non-payment for the services provided on smaller regional airports and delegated airspace. All attempts by skyguide to recover the due fees have failed.

The most disturbing element in this new strategy for our association, giving us the biggest headaches, is the “modularization” of the company structure. The idea behind this is to be “closer” to the customer’s requirements. The plan is to create a subsidiary called KNUT (New Concept of a Tower Company/Konzept Neues Unternehmen Turm). The current

European context (SES II as well as FAB) include all airspace from the ground up and it seems to us that the strategic direction that skyguide is taking is hardly following that. We feel that this reorganization will consume a lot of human and financial resources.

Another source of potential difficulties arise from the fact that the ministry of defense and the Swiss politicians wish to separate the military control from this new entity and this, despite the recent integration into skyguide.

This “modularization” is a mystery to us when we observe other countries, such as the United Kingdom for example, where NATS has abandoned all outsourcing ideas (IFR airports are most certainly of strategic importance). It must be clearly stated that the primary objective of unbundling does not bring a lot and compromises important aspects such as safety, staff motivation, quality control and direct oversight. The unbundling or outsourcing of parts of the company, such as the creation of a subsidiary, clearly aims to mask expenses. This cost saving exercise can only work with an attack on working conditions, salaries, social benefits and even the pension plan.

Skyguide, in the current political and financial situation, has never made it a secret that its aim is to obtain greater flexibility from the units that are planned to be outsourced. We imagine that this will be done by demanding such things as more flexible working hours, either more or variable shifts, work on demand, changes on the age of retirement or pension plan contributions, or pressure on the salary structure.

Skycontrol has many concerned members at airports of strategic or national importance. Skycontrol’s executive board finds this situation very disturbing. We are studying all possibilities and options in order to fight this potential attack on our member’s working and social conditions.

On top of all, it is disappointing to notice that skyguide are not fully involving us in this decision making process. Trade unions in Switzerland have a co-decision right for all contractual questions and a consultation right for any other situation. Furthermore, the legal basis for the “business model” and more importantly the “business case” are missing.

From a legal point of view, modu-

larization can only be possible if the Air Navigation Law is adapted and changed. As of now, skyguide cannot proceed with this intended strategy and because of this, we cannot enter negotiations on this matter. This aspect is for the least, very disturbing and difficult to deal with.

We have to ask ourselves why skyguide in the middle of an ongoing transformation caused by FABEC (FAB Central) and SES II, wants to enter a deep routed internal change process which is, basically speaking, doing the opposite of the aimed European global strategy?

Article 10 of SES 1 frame work ordinance calls for the staff representatives to be integrated into the development process. Skycontrol is therefore trying to influence the discussions on the implementation of the proposed strategy to find longterm beneficial solutions. We hope that despite a very difficult and challenging situation, we can work together with management on this.

We expect difficult and time consuming negotiations.

by Skycontrol

# Histoire et état actuel de skyguide

Beaucoup de changements sont actuellement en cours au sein de l'entreprise dont plusieurs d'entre vous ont probablement entendu parler. Il est vrai que nous sommes devant une possible transformation qui affectera de façon profonde plusieurs d'entre nous. Afin de vous renseigner de la façon la plus claire possible sur cette situation, nous trouvons qu'il est de la plus haute importance qu'un bref historique de la compagnie et qu'un aperçu de la situation actuelle de skyguide soit partagé avec vous.

## Plus ça change...

Skyguide est une compagnie d'actionnaires limitée (Limited Shareholder Company) depuis 1931. Elle est possédée presque à 100% par la Confédération Suisse. Ces deux dernières décennies, la compagnie a traversée plusieurs changements institutionnels. Ces changements sont survenus en même temps qu'une hausse significative du trafic et l'implémentation de nouveaux systèmes et concepts ATM. Skyguide s'est vu imposer

une indépendance financière, des changements de statut, de nom, suivi de l'intégration des contrôleurs aériens militaires et de la défense aérienne dans l'ANSP (Air Navigation Service Provider), fournisseur de services de la navigation aérienne.

A la fin des années 90, et plus particulièrement après le 11 septembre 2001, skyguide s'attaqua au modèle de financement en tant que fournisseur de services de la navigation aérienne. Ce processus est toujours en cours et fait partie de discussions sur les propositions des nouvelles règles et la loi de la navigation aérienne.

Le contrôle du trafic aérien fut en évolution constante ces dernières années et encore plus intensément depuis 1999 lorsque qu'une commission européenne mit en branle l'initiative dite «Single European Sky» (SES). Le processus normal des changements et les craintes qui s'en suivent sont des sources d'inquiétude pour les ATCOs, leurs associations et les syndicats du mé-

tier.

Malgré tout, nous avons assumé et assuré l'éventail complet des changements possibles et imaginables dans l'univers des services de la navigation aérienne. Ces dernières années, la mise à jour nécessaire due à SES et Eurocontrol (p.e. les ESARRs), a occupé une grande partie des ressources de la compagnie. Cela ayant un aspect non négligeable sur les projets, les opérations et l'implémentation d'équipement technique.

Entre temps, le processus politique requis pour ces changements s'effectue toujours. Le règlement de l'air et les ordonnances sur la navigation aérienne furent changés et subissent toujours des modifications. Les stratégies de skyguide, découlant de ces réalités juridiques, sont continuellement adaptées et influencées par le travail autour du SES.

Dans les faits, skyguide n'a que peu de latitude de gestion d'entreprise car la compagnie est directement liée à la stratégie de la Confédération Suisse en égard à la libéralisation des entreprises dites fédérales (téléphone, poste, rail et autres). Cela est aussi appelé «New Public Management». Le parlement, le

conseil fédéral (gouvernement), l'administration centrale de la Confédération ainsi que le comité de surveillance financière sont impliqués dans la gestion et la surveillance des entités indépendantes de la Confédération. Cette tâche est partagée entre divers intervenants qui ont des missions et des buts variés.

Tout en étant propriétaire de ces entités indépendantes, la Confédération doit remplir certaines tâches qui ont souvent des buts contradictoires. Entre autres, ces tâches peuvent inclure une supervision opérationnelle ainsi qu'une surveillance financière ou du respect de la sécurité.

Ceci cause un conflit d'intérêt potentiel dans la structure organisationnelle de skyguide puisqu'au sein du comité de direction il y a un représentant du ministère des transports, du ministère des finances et, ou, quelqu'un nommé par le conseil fédéral. Cet état des choses fait en sorte que les représentants du propriétaire au sein du comité de direction ne rendent pas compte directement ou uniquement au ministère des transports qui est l'organisme chapeautant skyguide.

Les directives stratégiques de

skyguide sont décidées par le comité de direction (ainsi que par les actionnaires et des représentants tels que, par exemple, un représentant des employés) mais doivent être en conformité avec les directives émises par le propriétaire (fondamentalement le ministère des transports). Ceci est fait en dictant des buts stratégiques pour une période de 3 ans en ce qui concerne les particularités organisationnelles de skyguide.

Il existe maintenant un processus de fragmentation (« unbundling ») instauré par l'état suisse pour les entreprises fédérales. Dans le cas de skyguide, il a été influencé dans la dernière année par SES I (SES II dans l'avenir), et par les ententes bilatérales entre la Confédération Suisse et la communauté européenne (CE). Ceci est pourquoi la plupart des recommandations de sécurité d'Eurocontrol (ESARR), la réglementation SES, et les ordonnances EASA (le régulateur européen de la sécurité) sont appliquées avec peu de changements aux lois nationales. De cette façon, elles forment la base juridique pour les activités de skyguide.

Par exemple, depuis le début du processus SES, les négociations concernant les espaces aériens délégués

allemand, italien, autrichien et français sont passées de nature purement opérationnelles à une problématique hautement politisée. Tous ces nouveaux problèmes affectent assez lourdement le quotidien de l'entreprise.

Soulignons le nombre de projets d'implémentation de systèmes qui ont faillis. A la fin des années 90 avec Hugues, et au début des années 2000 avec Thales le projet ATMAS. L'implémentation d'un nouveau système de contrôle fut très coûteux dû en partie au manque de solutions proposées par l'industrie. Des millions ont dû être investis pour ces industries sans pouvoir en tirer d'avantages opérationnels. Par la suite, skyguide a décidé de travailler en solo en initiant un projet de modernisation des systèmes techniques en égard aux consoles de travail des contrôleurs. Ceci, combiné avec un de leur plus grand projet stratégique à ce jour, à savoir le regroupement de l'espace supérieur Suisse à Genève. Ce projet innovateur avait le mérite de permettre l'unification des méthodes de travail ainsi que l'harmonisation des systèmes techniques et aurait pu donner à la Suisse un bloc d'espace fonctionnel (Functionnal Airspace Block), (FAB).

Ce regroupement fut annulé par le régulateur Suisse pour diverses raisons au dernier moment. Les principales raisons du refus furent, selon le régulateur, des lacunes importantes au niveau de la sécurité, le manque de tests et des vérifications de sécurité incomplètes. En conséquence, les services de contrôle doivent maintenant être dispensés depuis les 2 centres de contrôle, soit à Zurich et à Genève comme avant. Cette décision modifia en profondeur la stratégie de l'entreprise.

Maintenant, à Zurich, il y a un projet important qui consiste à déménager les services de contrôles (ACC et APP) de l'aéroport Kloten à Dubendorf dans des locaux neufs. Pour des raisons financières et opérationnelles cette démarche est actuellement la priorité absolue de skyguide malgré le fait qu'elle n'apporte aucune amélioration immédiate ou même une augmentation de l'efficacité pour les contrôleurs de Zurich, car le plan prône l'utilisation du système ATC zurichois actuellement en place. Ce déménagement devrait être complété en février 2009.

Ajoutons d'autres problématiques avec lesquelles skyguide doit composer, soit la capacité opérationnelle et technique, de projets d'ingénie-

rie à grande envergure, une commercialisation de ses services, l'indépendance financière etc.

Pire encore, et de façon dramatique, fut la collision aérienne d'Ueberlingen en 2002. Cette tragédie a donné à skyguide une réputation très négative. Celle-ci fut amplifiée par un mauvais exercice de relation externe en temps de crise qui perturba les instances politiques ainsi que l'opinion publique. Cette situation très désagréable va sûrement perdurer plusieurs années encore voire même des décennies.

par Skycontrol

## Sondage «ATCO retention»

**Présenté à M. Zwicky le  
29 juillet 2008**

Position de Pierre Forest en réponse à l'invitation de skyguide afin de connaître les raisons qui incitent les contrôleurs à partir.

Je suis membre de l'exécutif de Skycontrol depuis 3 ans et depuis ce temps je rencontre régulièrement la direction de skyguide.

Depuis la dernière négociation CCT en 2006, je (par l'intermédiaire de ma position chez Skycontrol) ne cesse de mentionner à skyguide que le manque de contrôleurs ainsi que des conditions de travail et de salaire qui ne s'améliorent pas aussi rapidement que celles nos voisins nous mènent droit au précipice.

Skyguide mentionne de plus en plus ses problèmes financiers (à cause des réglementations venant de l'OFAC et de ESARR) et je ne comprends pas comment cela est possible au vu du trafic toujours en forte augmentation et donc en principe plus de revenus pour la compagnie

Comment espérer grandir notre

rayon d'action ou même seulement garder notre espace de contrôle dans un futur FAB si nous n'avons pas assez de contrôleurs.

Skyguide se doit de renverser la tendance et améliorer immédiatement les conditions de ses contrôleurs afin de reprendre la main haute en Europe.

Voici ce que je perçois comme « déficiences » chez skyguide qui peuvent justifier les départs ainsi que des suggestions afin d'améliorer la situation.

Raisons de départ :

### **Personnelle**

- Retour au pays d'origine (skyguide ne peut pas faire beaucoup pour retenir ces individus autre que d'offrir des conditions de travail et de salaire mieux que partout ailleurs afin de les inciter à rester),

- Année sabbatique (skyguide peut offrir un congé sans solde afin de s'assurer d'une date de retour au lieu de forcer le collaborateur à démissionner et de ne pas savoir s'il

reviendra un jour),

- Demande de transfert dans une autre ville à l'intérieur de skyguide pour raison personnelle ou de langue (skyguide doit permettre et même faciliter à ses contrôleurs le déplacement au sein de la compagnie et ce sans pénalité),

- Offrir le travail à temps partagé pour les pères de familles (la DFS fait cette offre).

### **Professionnelle**

- L'individu veut développer une autre carrière de par ses intérêts personnels (skyguide peut permettre un travail à temps partagé ou offrir un meilleur plan de carrière à ses contrôleurs).

### **Contractuelle**

- skyguide ne respecte pas sa parole ou ne démontre pas une bonne volonté afin de compenser adéquatement ses contrôleurs en ne reconnaissant pas le service passé,

- skyguide bafoue le droit des CCA, comme dans le cas Orange, en modifiant sans consultation les indemnités de nuits et dimanches sur les feuilles de paie et ne compense pas comme le mentionne la jurisprudence;

- manque de respect envers ses contrôleurs (comme dans le cas récent de congédiement non justifié d'une contrôleuse en arrêt de maladie).

### **Conditions salariales**

- le salaire et les avantages sociaux ont été beaucoup améliorés dans les dernières années dans les pays où skyguide peut recruter des contrôleurs d'expérience (le coût de la vie, les horaires de travail non structurés ainsi que le droit à la cure de régénération, comme le montant disponible et l'imposition, ne favorisent plus skyguide).

### **Comment créer l'attractivité :**

#### **Le salaire**

- skyguide doit offrir un salaire qui permet un rythme de vie égal ou supérieur aux régions limitrophes, voir le coût de l'habitation, de la santé et de la vie en général afin d'attirer les candidats (c'est bien connu que Zurich et Genève sont des régions très chères). Les contrôleurs de la DFS gagnent autant que ceux de skyguide avec un coût de la vie beaucoup plus bas et ceux de Maastricht gagnent le même chiffre de salaire par mois en Euros.

## Les conditions de travail

- En Suisse, nous avons moins de jours de repos que les contrôleurs des ACC adjacents. un horaire fixe permettrait une meilleure gestion de la vie familiale. Un équipement de contrôle moderne, un lieu de travail qui permet un déplacement facile et des installations sociales, comme bonne cantine ou une salle d'exercices, sont des points qui sont aussi considérés par les candidats potentiels.

Skyguide a refusé lors de la dernière négociation CCT d'augmenter les salaires de ses contrôleurs de façon significative et se doit maintenant réparer les dégâts. Le salaire des contrôleurs doit être de 20 à 30% plus élevé afin de créer à nouveau l'attractivité de skyguide en Europe pour les contrôleurs. Sans cette augmentation salariale, le nombre de contrôleurs ne fera que diminuer ce qui ne fera qu'aggraver les problèmes structurels de la compagnie.

Le manque de contrôleurs depuis plusieurs années complique le tout car il affecte le moral, la charge de travail, le manque de jours de repos et de vacances et ne démontre pas un sérieux de la part de skyguide afin de régler la situation. Skyguide doit faire le maximum afin que la

formation ab initio comble le manque de contrôleurs dans les plus bref délais. Je crois que la création d'un campus à Dübendorf aiderait probablement le nombre de jeunes intéressés à suivre la formation.

Je ne voit pas d'un bon oeil la création de différents modules au sein de la compagnie tout en maintenant l'appellation « United ». Le manque de cohérence entre les 2 centres de contrôle avec l'équipement utilisé et les procédures ne démontre pas une vision à long terme et ne crée pas une confiance en skyguide.

Je souhaite des mesures fortes, concrètes et appropriées de la part de skyguide afin d'améliorer la situation actuelle et ce rapidement au moment où le manque de contrôleurs oblige skyguide à créer de plus en plus de délais dans le ciel européen.

**Pierre Forest**  
Secrétaire de Skycontrol

# La Prévoyance Professionnelle

Il convient de dire que le domaine de la prévoyance professionnelle, dont nous sommes tous tributaires, est, non seulement, un élément essentiel pour notre avenir individuel et collectif, mais aussi un ensemble assez complexe à maîtriser dans son intégralité.

Depuis sa création, le système Suisse des 3 piliers de prévoyance a connu quelques modifications qui l'ont amené au modèle actuel. Dans l'ensemble, ces changements ont été dans l'intérêt des contribuables et prestataires.

L'AVS, qui est le premier pilier, donne une rente de première nécessité aux bénéficiaires mais, en égard aux individus qui professent dans un métier plus rémunérateur, ne subvient pas assez afin de garantir une retraite qui respecte la qualité de vie encourue lors de la vie active. D'où le deuxième pilier, de toutes façons obligatoire, mieux connu sous l'appellation de Skycare dans notre cas.

Skycare, caisse de pension auto-

nome, est née en 2003 suite à la dissolution de la Caisse Fédérale de Pensions (CFP) dans laquelle sera intégrée la Caisse de Prévoyance pour les contrôleurs de la circulation aérienne (CPS) suite à un vote des collaborateurs (trices) de skyguide. Cette caisse, gérée par une fondation représentée par des membres de la direction et des employés à part égale, nous appartient. Il convient donc de s'assurer non seulement de sa santé, mais aussi de sa bonne gestion.

Récemment, il y eut des adaptations à la LPP (Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) ainsi que des jurisprudences du Tribunal fédéral. De ce fait, il fut nécessaire de faire une refonte assez substantielle du dernier règlement de la caisse. Ce règlement passa de 28 pages avec 48 articles à 33 pages contenant 51 articles.

Bien que l'on peut faire confiance à toutes les personnes impliquées dans la rédaction et l'implémentation de ces changements et nou-

veaux articles, Skycontrol, par le biais de membres retraités et actifs, a cru utile et nécessaire de demander une interprétation de ces derniers changements afin de garantir les prestations acquises et futures de nos membres.

Un expert en prévoyance professionnelle a donc été consulté pour obtenir son avis sur cette dernière mouture. Sa première remarque fut: «Vous avez une excellente caisse de pensions». Pour les autres points qui ont été relevés, rien d'alarmant en général, ces points nouveaux ou changés l'ont été à cause des adaptations à la LPP et aux décisions du Tribunal.

Il est intéressant de noter que, parallèlement à cette discussion somme toute assez satisfaisante et rassurante, il en est sorti qu'un groupe restreint de membres qui étaient, ou sont proches de la retraite actuelle, pourraient être en droit à une compensation due à la création de, et au passage à Skycare. Skycontrol recueille en ce moment les différentes données nécessaires et les transmettra à l'expert pour une évaluation de cette situation. Nous vous tiendrons bien sûr au courant de l'évolution de ce dossier.

Skycare est aussi au service de ses

adhérents. Tous peuvent obtenir des informations concernant le règlement en général ou de façon plus précise sur une situation personnelle. L'administrateur, M. Yves Ducommun (4368) et Mme Tüscher (4387) sont les personnes ressources à contacter.

Une autre forme d'information existe en une séance annuelle où le conseil de fondation invite les différentes associations à poser un nombre de questions d'avance, qui seront expliquées lors de cette réunion. Donc vous pouvez apporter vos interrogations au comité Skycontrol qui les relayera à Skycare. Seulement, un peu de patience doit être exercé dans cette formule car le caractère annuel dicte les réponses pour le mois d'avril ou mai seulement.

Si jamais les réponses ou le traitement obtenus ne rendent pas satisfaction, une étude de dossier individuel ou collectif peut bien sûr être effectuée afin de déterminer si un recours peut être tenté. Cette option est quand même très rarissime dans notre cas.

Il est certain que notre caisse de pension est un bien très précieux et que, dans le cas de Skycare, elle reste en bonne santé malgré les per-

turbations subies au cours de cette année principalement dû à la récente tempête boursière, et on peut apprécier l'effort du conseil de fondation qui diversifie les placements afin de restreindre les mauvaises surprises. Pour de plus amples informations, nous vous invitons à lire le dernier bulletin Skycare no.13 si ce n'est déjà fait.

[http://skyline.skyguide.corp/  
Livelink/livelink.exe/fetch/2000/  
25945/216555/  
Bulletin\\_13.pdf?nodeid=  
191982&vernum=1](http://skyline.skyguide.corp/Livelink/livelink.exe/fetch/2000/25945/216555/Bulletin_13.pdf?nodeid=191982&vernum=1)

Il est donc impératif de conserver les acquis de cette caisse et Skycontrol surveillera de près ceux-ci lors des futures négociations. Il est également important de souligner les avantages considérables de cette caisse par rapport à d'autres programmes de pensions au niveau Suisse ou international. Les contributions de l'employeur combinées aux contributions personnelles rendent très attrayant au final les prestations reçues.

Cette particularité est un atout important dans le recrutement et la rétention de contrôleurs de la circulation aérienne chez skyguide et

doit le rester. Mais il semble que ce n'est plus tout à fait suffisant pour convaincre une bonne partie de la population suisse ou aux étrangers à s'intéresser à se joindre à notre entreprise car plusieurs autres bénéficiaires dont on pouvait jouir ici ont fondu en comparaison d'autres prestataires de services de navigation aérienne de par le monde.

Si skyguide attirait un bon bassin de candidats nationaux et de contrôleurs étrangers au début des années 2000, en cette fin de décennie la tendance semble s'être malheureusement inversée. Heureusement, jusqu'à maintenant, Skycare reste solide pour nous tous.

Eric Risdon

## Has skyguide lost its groove?

What is the purpose of an Air Traffic Control company? Provide a safe, orderly and expeditious flow of air traffic comes to mind but let me argue a little bit for the sake of this article.

Safety is granted and hopefully never be compromised in such a dramatic way as we all encountered in 2002. For the two other objectives that skyguide has to meet as a provider of Air Navigation Services (ANSP), I sometimes wonder where we are going with our company's strategy.

I can start with the number one asset for skyguide (until full automation), the air traffic controllers. How can skyguide meet its mandate when a lack of staff is causing delays to Air Traffic on a daily basis?

The staffing level has been below requirement for years without ever reaching the full complement required to guarantee full service to the users and at the same providing the ATCOs sufficient time for training and resting period. The recent

departures that we witnessed in Geneva are surely a confirmation that things are not all well. The chief of the Operations department mentioned last December to the unions in a C-CCT meeting that its objective for 2008 was staff retention. As of early September, 12 resignations have come on his desk this year and only one new contract.

I have been noticing more personnel being hired in the Flow Control department (FMP) to handle all the local delays. Wouldn't it be more effective for skyguide to meet its mandate if all the sectors were armed with controllers. Eurocontrol is there for something after all and charges skyguide lots of money for this.

The new SES II regulations call for more and more efficiency by the ANSPs and to reduce delays for the users. How can skyguide expect to survive in a competitive environment when already from a small base (country and airspace) its position is hard to maintain?

To insure its position in the European sky, skyguide has to have a sufficient number of ATCOs and a sure way to retain and increase this number is via better working conditions.

Salary being something important, skyguide has to compare the level of comfort its controllers enjoy relative to the controllers in other countries. One example being that it's so difficult for controllers in the Geneva aera to rent or to buy their own lodging compared to the situation that controllers face in the other European countries. Salaries have to be increased.

Working schedules are more squeezed to deal with the lack of staff and should be organized to be more human friendly. It is sometimes nice to be off during the week but the low number of weekends that controllers can enjoy with their family is way too low. A shift rotation that allows so few hours between shifts is causing undue fatigue on the controllers and may, in its own way, cause more absenteeism.

Efficiency of the Swiss ATCOs is well documented and should be rewarded accordingly.

Skyguide has to regroup. Even with all the requirements its faces from the regulator that drain much money, it leads us nowhere to have the best books and office organization in Europe if skyguide lacks the controllers to provide the air services it wants to achieve.

FP

September 7<sup>th</sup>, 2008