

## Compte Rendu du GT #3 Organisation du ST

Ont participé à cette troisième réunion du Groupe de Travail :

**Administration** : S. Heurtier, JM. Bousquet, A. Balliano, P. Guibourt, M. Amand, C. Huynh

**UNSA-IESSA** : M. Rebillard, T. Lefèvre

**CGT** : B. Parsy

**Experts invités par l'UNSA-IESSA** : J. Perennou, S. Gasquet, H. Ben-Saad, T. Sarrazin

Cette première réunion thématique du GT avait pour objet les impacts de la nouvelle organisation sur la MO ainsi que les aspects QST/DO.

### Ce qui ne change pas dans le projet de nouvelle organisation :

- Le nombre de superviseurs (3)
- Le périmètre d'intervention MO
- La répartition du matériel entre les superviseurs
- Les vacations J/N tous les 6 jours
- Le fonctionnement en équipe

### STM/RSO/CDST versus GRT/GRTS :

L'administration souhaite pérenniser notre organisation dans un stade "projet de service", ce qui implique la transformation des postes actuels de STM/RSO/CDST vers des postes de GRT et GRTS.

Nous avons demandé des **garanties sur le contenu des fiches de poste GRT et GRTS**. Contrairement à ce qui a parfois été propagé, les GRT et GRTS ne seront pas de simples « presse-boutons » : la fiche de poste du GRT reprendra celle du RSO et celle du GRTS s'appuiera sur la fiche de poste du CDST en y apportant des responsabilités supplémentaires (cf. infra).

Des drafts des fiches de postes GRT et GRTS nous seront présentées d'ici la prochaine réunion du GT.

Pour rappel, nous disposons actuellement de 9 postes de CDST quand le projet d'organisation proposé apporte **12 postes de GRTS** (taux de prime équivalent mais poste GRAFable contrairement au CDST).

Afin d'assurer un équilibre équitable des cycles, **les GRTS seront répartis entre les différentes entités opérationnelles** (4 GRTS par domaine de supervision).

## TDS MO à 24 superviseurs

Le CRNA Nord compte actuellement 36 superviseurs : 9 CDST, 14 RSO et 13 STM.

Parmi ces 36 superviseurs, 9 respectent une période de 4 mois de MS consécutives, ce qui nous permet d'afficher un **nombre de superviseurs égal à 27 à tout instant** (les DMS, instructeurs et experts ne sont pas comptabilisés dans ce calcul).

Le projet de service impose d'afficher un **nombre de superviseurs à 24** à tout instant (12 GRTS + 12 GRT).

Afin d'être conforme à ce cahier des charges, la direction locale nous propose de "dédoubler" les 12 GRT (*cf. schéma ci-dessous*) :

- 12 GRT sur les 6 premiers mois de l'année (qui bascule DMS les 6 derniers mois).
- 12 GRT sur les 6 derniers mois de l'année (qui était DMS les 6 premiers mois).

	Janvier	Juillet	Janvier	Juillet	Décembre
Agent 1	Rotation auto pour agent sans candidater sur DMS	GRT 2 cycles	DMS 1 cycle	DMS 1 cycle	GRT 2 cycles
Agent 2					
Agent 3					
Agent 4					
Agent 5		DMS 1 cycle	GRT 2 cycles	GRT 2 cycles	DMS 1 cycle
Agent 6					
Agent 7					
Agent 8					

Chaque année l'alternance GRT/DMS serait inversée (ex : GRT puis DMS la première année et DMS puis GRT la seconde année).

Cela permettrait de maintenir 24 agents sur une base de 3 cycles/an comme c'est le cas actuellement.

Si un tel dispositif devait voir le jour, nous exigeons que celui-ci soit **automatisé et transparent pour les agents concernés** afin de ne pas alourdir les CLA tous les 12 mois.

## GRTS, poste enrichi

Comme actuellement pour les CDST (*cf. NDS-SVT-13-016*), il sera demandé aux GRTS d'effectuer **4 cycles/an**, soit 24 semaines/an.

Les postes de DMS QST/DO disparaissant dans le nouvel organigramme, **les tâches QST incomberaient désormais aux 12 GRTS** : participation aux REX, CLST, GST, RSDO, élaboration des outils de supervision et du TDS MO pour l'année N+1, pair privilégié pour le suivi des doubles MO avec participation à la CLAE.

Nous avons proposé qu'à la prise d'un poste de GRTS, une journée de sensibilisation leur soit dispensée pour présenter/rappeler le périmètre de leurs activités QS.

Nous ne sommes pas particulièrement choqués par l'extension des responsabilités QS des GRTS qui sont choisis à l'ancienneté et ont donc une expérience de la MO à valoriser.

En revanche, par souci de cohérence, nous avons à nouveau demandé l'ajout d'un **critère de 2 ans d'AE MO au CRNA Nord obligatoire pour accéder à la fonction de GRTS**. Ce critère a été accepté en séance par la direction.

Il est évident que dans le cas d'un agent ne remplissant pas ce critère et sans autre postulant, une exception serait envisageable.

Enfin, il a été demandé d'évaluer la charge concernant les activités QS demandées aux GRTS afin de préserver leur alternance et leur participation aux activités "MCO" de leurs sections.

L'encadrement va réaliser un chiffrage de ces activités et nous ferons également l'exercice de notre côté.

## Phase de transition CDST -> GRTS

Nous avons demandé comment l'administration envisageait la transition CDST vers GRTS pour les CDST en poste au moment du basculement (qu'elle envisage le 01/07/2021).

2 cas sont à dissocier :

- Pour les **CDST "à vie"**, la réponse a été claire, il n'y aura pas de GRTS "à vie" car cela n'est pas possible pour ce type de fonction (l'erreur initiale ne sera pas reconduite). Cependant, compte tenu du profil des 4 agents entrants dans cette catégorie, les nommer GRTS pour 3 ans (s'ils postulent) suffirait à les emmener jusqu'à la retraite ou à leur garantir un renouvellement sur le poste en 2024 au vu de l'échelon qu'ils auront atteint et des critères de nomination appliqués.
- Pour les **CDST qui ont une date de fin de fonction**, il y a 2 possibilités. Soit les agents concernés sont transformés en GRTS en conservant leur date de fin de fonction, soit ils repartent pour un cycle de 3 ans de GRTS même s'ils ne leur restent plus que quelques mois de CDST à accomplir. Nous préférons la première solution qui nous semble plus équitable vis-à-vis de la rotation des postes déjà engagée. Le chef ST va consulter SDRH pour savoir ce qu'il est possible de faire.

La prochaine réunion thématique du GT concernera le **dimensionnement et le périmètre d'activité des pôles ainsi que la prise en compte de la SSI et de "l'innovation"**.

Nous vous proposerons dans les prochaines semaines des rencontres/présentation/débat de ce projet d'organisation par subdivision (COVID oblige).

Les débats ont été constructifs et même si certains sujets restent à affiner (charge QS des GRTS, modalités de transition, fiches de postes,...), aucun point de blocage rédhibitoire n'est ressorti des discussions.

La prochaine réunion thématique du GT concernant le dimensionnement des pôles avec la création de l'entité IRIS (Innovation/Réseau/Installation/SSI) s'annonce beaucoup plus animée et nous y jouerons pleinement notre rôle.