

Compte Rendu de la synthèse du GT Organisation du ST

Ont participé à cette synthèse du Groupe de Travail :

Administration : S. Heurtier, JM. Bousquet, J. Sarrazin, D. Bron, A. Leroy, P. Guibourt, P. Barth

UNSA-IESSA : M. Rebillard, M. Chalfine

CGT : B. Parsy

Experts invités par l'UNSA-IESSA : B. Buffel, P. Angot

Cette synthèse du GT "Organisation ST" avait pour objectif de discuter des textes d'organisation envisagés et de poser les questions auxquelles nous n'avions pas de réponse.

Les textes d'organisation présentés

A notre demande, les drafts des documents suivants nous ont été présentés :

- Cahier des charges du changement d'organisation
- Organisation du Service Technique
- Organigramme transitoire et cible
- Note de fonctionnement de la CLA
- Critères GRTS, IL & EC
- Répartition des systèmes
- Fiches de postes
- Plan d'aménagement du RDC 1609
- PLF-RC

La réunion a permis de rectifier de nombreux points dans les différents documents étudiés en séance. Si tout n'était pas parfait, nous pouvons souligner le travail préparatoire fourni.

Au niveau de l'organigramme, n'ayant pas obtenu d'expert supplémentaire par rapport au cadre initial, la direction du service a finalement arbitré **en défaveur de l'expert supplémentaire en section radar**. Nous ne pouvons pas nous en satisfaire car ce poste permettrait à la fois de valoriser et pérenniser les agents de la section radar tout en leur assurant un taux de débouchés sur des postes "HEAbles" équivalent au reste du service (40 à 50%). **La direction doit obtenir un expert supplémentaire dans son projet.**

Entre autres points, afin d'être cohérent avec la position de la direction, nous avons fait **supprimer l'obligation de garantir la présence d'au moins un agent chaque jour ouvré en section radar**. L'armement actuel de la section ne permet plus d'assurer cette garantie de présence (l'objectif restant un retour à 5 dès que possible).

Dans la note définissant les critères locaux d'accès à la fonction de GRTS, le critère « **Être titulaire d'une AE MO depuis au moins 2 ans au CRNA/N** » a enfin été ajouté comme nous le demandions depuis plusieurs années.

Lors de la présentation du plan, nous avons obtenu que **les Experts Réseaux de la section IRIS puissent rester dans le bureau de leur section** s'ils le souhaitent, ce qui était une de nos revendications.

Bien que cela nous ait été présenté en toute fin de réunion, **le principe du PLF reste basé sur des domaines de compétences différents au sein des sections (subdivisions actuelles)**. Par exemple, il y aurait un profil d'AE MS VISU-ODA différent de celui VISU-ODR.

Sans augmenter le périmètre des AE MS des agents, un système de briques au choix pourrait être introduit sur des systèmes dont le périmètre est potentiellement moins important en charge de travail.

Par exemple, en CNS un agent ayant son AE MS CNS-RADIO choisira 2 briques parmi 4 (ELVIRA/SNER, DIVA/ELAN, AUDIOLAN et CHAINE HORAIRE). Cela laisse le choix aux agents de conserver le périmètre actuel de leur AE MS (en choisissant les briques ELVIRA/SNER et DIVA/ELAN dans notre exemple) ou de s'investir sur de nouveaux systèmes.

En revanche la complexité que pourrait induire ce dispositif devra être évaluée, c'est pour cette raison que **nous avons demandé et obtenu que cela soit une expérimentation** dans un premier temps avec possibilité de retour arrière.

Certains documents restants à peaufiner, nous vous les transmettrons dès que nous recevrons les versions finales, notamment dans l'optique de la consultation.

Les questions restantes

Nous avons encore plusieurs questions en suspens que cette réunion du GT nous a permis d'éclaircir :

Nous souhaitons connaître le **régime de congés des GRT / DMS Renfort**. Celui-ci sera identique au nombre de jours de congés actuellement octroyés aux STM/RSO.

Pour la **rotation GRT / DMS Renfort**, nous avons eu la confirmation que celle-ci serait automatique (gérée en CLA) et ne nécessiterait pas de candidature des agents.

Pour ce qui est des nouveaux arrivants dans le service, **l'obtention de l'AE MO validera le passage à la fonction de GRT** comme ce qui est fait actuellement (STM).

La question se posait également concernant l'éventuel **réengagement pour 3 ans** des agents qui accédaient à des fonctions d'encadrement de pôle ou d'ES dans le cadre de cette réorganisation. Pour des agents déjà dans l'encadrement ou ES, ils ne seront pas bloqués sur leur poste pour 3 ans. Un doute subsiste pour un EC qui deviendrait ES par exemple. Nous ne manquerons pas de vous donner l'information dès que nous l'auront.

Concernant le **tour IPST**, il nous a été confirmé que tous les Experts Séniors du service pourrait l'intégrer sur la base du volontariat.

Et maintenant ?

La direction du service doit désormais présenter le projet finalisé aux agents dans les prochaines semaines.

En parallèle, nous sommes toujours dans l'attente des décisions de SDRH concernant **nos demandes de marge de gestion et d'expert supplémentaire.**

Nous recueillerons ensuite votre avis sur le projet final à travers une **consultation** afin de nous positionner lors du vote en Comité Technique du CRNA Nord.

Les travaux du GT "Organisation ST" ont pris fin à l'issue de cette réunion de synthèse.

Un travail important a été réalisé au cours des 6 réunions du GT. Nous y avons participé activement, notamment pour défendre les remarques que vous nous avez formulées lors des derniers mois.

Deux points majeurs restent bloquants pour nous :

- La création de la section IRIS et notre rôle dans l'ADSP doivent être reconnus par l'octroi d'une **marge de gestion RH pour le ST du CRNA Nord.**
- **Un poste d'expert supplémentaire*** doit être créé pour équilibrer le projet.

Dès lors que le projet aura été présenté aux agents par la direction et que SDRH se sera positionnée sur nos 2 demandes, nous soumettrons le projet final à votre vote.

* 11 Experts actuellement (dont l'EC obtenu pour intervenir à la CNGE) + 6 Experts créés dans le cadre du passage en Projet de Service + **1 expert supplémentaire** (nous ne comptons pas le poste de chargé de mission transition ODS/4F qui est limité dans le temps et non pérenne pour le service).