



## La Lettre de l'UNSA-IESSA

Ingénieurs Electroniciens des Systèmes

de la Sécurité Aérienne

# Protocole 2016-2019 au CRNA Ouest Laborieux ...

On ne peut, hélas, que constater les difficultés de « l'équipe projet » regroupée autour du chef de service à accoucher d'une proposition d'organisation dans laquelle les IESSA du service pourraient se projeter. Le climat n'est d'ailleurs plus à l'incertitude sur la suite, mais plutôt au rejet de la proposition de l'Administration. Comme nous l'avons déjà écrit, les IESSA ne sont pas contre le changement, mais ils ont le besoin d'adhérer à l'objectif pour participer au changement. Seuls les aspects pragmatiques, au vu des échéances et de la nature des projets à venir, pourront aider à trouver un intérêt au changement.

**L'Administration a tenté de faire « simple » en travestissant le service de 5 subdivisions en 3 pôles.** La ficelle est grosse et le maquillage ambitieux, mais c'est oublier le pragmatisme des IESSA qui ne voient dans ce jeu de passe-passe que des orientations douteuses et des contraintes de fonctionnement inutiles. Si au moins, l'Administration avait assuré, comme dans d'autres CRNA, le maintien de la supervision à 3, on aurait pu commencer à réfléchir, mais le service minimum n'a pas été fait. L'absence de réponse écrite à notre alerte sociale conforte l'idée que les velléités de passage rapide à 2 en MO ne sont pas des « vues de l'esprit », cette volonté existe et le projet de l'Administration ici au CRNA Ouest en est l'illustration.

**Mais comment se fait-il que d'autres centres aient pu si facilement trouver un accord ?** La réponse réside dans le mot : ACCORD. Le protocole est un accord, signé entre le Ministère des Transports et les organisations syndicales. Le CRNA Ouest a fait le choix d'interpréter le protocole en se passant du dialogue avec les OS. L'expérience montre que les centres qui ont choisi le dialogue trouvent une voie qui leur permet d'appliquer le protocole et ses mesures sociales. Le protocole est le résultat d'un équilibre entre contraintes et contreparties, équilibre garanti par les signatures des participants. L'interprétation du protocole du seul point de vue de l'Administration locale tend à rompre cet équilibre. L'esprit de l'accord est perdu, et le climat social se tend.

**Comment retrouver l'esprit de l'accord et comment sortir de l'ornière ?** Avec l'objectif de travailler avec l'Administration locale, nous avons élaboré un projet axé sur les points forts du Service, dont le maintien des 3 superviseurs issus de 3 entités opérationnelles. Les grandes lignes de ce projet ont d'ailleurs été reprises par nos collègues du CRNA Nord. Nous proposons de faire entrer l'expertise en MS pour résoudre le transfert de charge de travail de la DTI vers le CRNA. Nous proposons une organisation qui respecte l'esprit du protocole par le renfort des équipes de MS, le temps d'installer les nouveaux systèmes tout en maintenant les anciens. Ce projet est ouvert à la discussion, reste à l'Administration locale d'accepter les règles de l'accord protocolaire.

## La Lettre de l'UNSA-IESSA

<b>T / Ta / 1 ES / 1 IL (transitoire)</b>		
<b>Pôle TE</b>	<b>Pôle RR</b>	<b>Pôle CV</b>
1 chef de pôle / 1 adjoint	1 chef de pôle / 1 adjoint	1 chef de pôle / 1 adjoint
2 ES, 3 EC	2 ES, 3 EC	2 ES, 3 EC
1 IL (suivi de formation)	1 IL (suivi de formation)	1 IL (suivi de formation)
En moyenne 20 agents hors encadrement	En moyenne 20 agents hors encadrement	En moyenne 20 agents hors encadrement

T : Chef de service Technique

Ta : Adjoint au chef de service Technique

IL : Instructeur Licence

ES : Expert Sénior

EC : Expert Confirmé

Bilan : 8 encadrants, 16 experts, 12 CDST, 4 IL (dont 1 provisoire)

Positions et fonctionnement de la MIB et de la Centrale inchangés

Missions DO/QS/Instruction réparties sur l'encadrement et les experts.

In fine, à défaut de vouloir construire un projet basé sur des échanges constructifs avec agents et OS, à la mesure des capacités et contraintes locales, l'administration se retrouve à proposer un modèle en décalage avec les réalités du quotidien et les questionnements des IESSA, et surtout expose l'ensemble du service à un état anxieux et nuisible à l'avancée des projets techniques.

Le risque est bien là, sans un changement d'attitude, nous allons assister à un « gel » du Service Technique, frustré néanmoins de ne pas pouvoir faire valoir ses qualités ni préparer son avenir.

**Le Service Technique du CRNA Ouest a des atouts que l'UNSA-IESSA veut valoriser. Venez à la rencontre de la section locale pour en discuter.**