



La Lettre de l'UNSA-IESSA

Ingénieurs Electroniciens des Systèmes

de la Sécurité Aérienne

Le parent pauvre d'une famille pas bien riche

La liste des nouveaux effectifs IESSA pour 2017 a été diffusée par SDRH. Elle octroie 2 sorties ENAC au CRNA/Nord sur les 26 agents entrants (18 sorties ENAC et 8 Examens Professionnels).

Dans un contexte de pénurie permanente, nous sommes, après une année 2016 exempte de sorties ENAC (1 EP), une nouvelle fois très mal lotis. Avec CDG (-6), le CRNA/Nord présente le plus gros sous-effectif parmi les Services Technique de la DSNA : -5 agents par rapport au BO régulé. Ces 2 sorties ENAC sont donc loin de compenser les départs.

La DSNA acte par ce choix de répartition que les projets du CRNA/N ne sont pas prioritaires à ses yeux.

Nous partageons pourtant l'ambition de modernisation des systèmes qui se matérialise par l'arrivée massive de nouveaux projets. L'ampleur des évolutions à venir est sans précédent, notamment pour le CRNA/Nord qui, en plus de 4F, concentre des projets spécifiques tels que PRP, WikiFF ou encore CCS (Coflight Cloud Services), pour n'en citer que quelques-uns.

Force est de constater que l'enthousiasme de notre encadrement local, que nous partageons, se fait bien plus discret lorsqu'il s'agit d'obtenir les ressources en adéquation avec ses ambitions. Pour sa part, SDRH, année après année, brille par son absence d'explications et son manque de transparence sur la répartition qu'elle opère.

On aurait pu penser que l'attribution récente d'un projet aussi important pour la DSNA que CCS au CRNA/Nord aurait infléchi le mauvais traitement qu'il subit. Il n'en est rien, ni sur les marges de gestion (actuellement +2 sur le BO régulé pour 4F), ni sur les nouvelles affectations.

Ce n'est pourtant pas la qualité de notre formation qui est en question puisque nous avons accueilli au cours des 3 dernières années autant d'EP que de sorties ENAC. Il ne s'agit en aucun cas de déprécier la qualité des EP qui nous apportent une entière satisfaction dans leur travail mais de constater qu'en plus de la rareté des arrivées, on nous attribue pour la moitié d'entre elles, des agents qui requièrent 6 mois de formations supplémentaires par rapport à une sortie ENAC.

Les agents en charge de 4F et CCS étant déjà saturés de travail et devant cette nouvelle baisse des ressources pour les années à venir, **nous invitons les agents à toujours veiller à la bonne tenue des activités de MCO qui sont primordiales et à ne pas se mettre dans des situations de souffrance au travail devant l'amoncellement des dossiers que l'on fait peser sur leurs trop seules épaules.** Nous resterons en cohérence avec l'importance qui est accordée aux projets du CRNA/N par la DSNA au travers des choix de SDRH.

Aborder une séquence de transition aussi exigeante avec des équipes aussi réduites ne peut aboutir qu'à un épuisement des agents et à des objectifs sans cesse reportés. Bien que le dernier protocole ait entériné une réponse à moyen terme (et à minima), celle apportée à court terme est clairement irrecevable.

*Mais cesse de faire le point, serre plutôt les poings,
Bouge de ta retraite, ta conduite est trop parfaite
Relève la gueule, je suis là, t'es pas seul
Ceux qui t'enviaient, aujourd'hui te jugeraient. (Trust - Antisocial)*