

Au bout du RER B, la situation reste très perturbée

La **V0 du protocole** est fédératrice, tous les agents sont d'accord sur ce point, **rien n'est à retenir**. Tous les problèmes d'ETP de l'administration sont résolus par une augmentation du temps de travail des IESSA. Évidente provocation vis-à-vis du travail fait sur le terrain: vacances opérationnelles supplémentaires, manips de nuit, sujétions amplifiées.

Les agents de CDG ont répondu présents pour combler les soucis RH que l'administration rencontre avec l'organisation qu'elle s'est elle même imposée en 2017 avec son projet de service. Lorsque le volontariat n'a pas suffi, des désignations sont tombées pour combler des nuits de Supervision et pour des permanences durant le Salon du Bourget. Pour l'instant, ces désignations sont restées sans réponse, les agents attendant que l'administration fasse un pas vers eux. Sans réelle surprise, **la demande en effectifs supplémentaires aux DO et Chef des SNA-RP est pour l'instant restée sans suite.**

Le nouveau projet de l'administration est l'utilisation de Plancha pour la gestion des tours et effectifs en Supervision. Le gain est clair pour l'administration : pas de recherche de remplaçants pour les vacances vacantes, zéro compensation distribuée. Pour les agents : ce sont tous les fonctionnements de prise de congés, de remplacements et d'organisation de la vie privée qui sont bousculés. Le contexte RH de CDG et les perspectives du protocole rendent le projet angoissant.

Il est temps de reconnaître les efforts déjà réalisés avant d'en demander de nouveaux. **La section locale UNSA IESSA mandate son Bureau National pour faire inclure dans le protocole la revalorisation de la prime de spécificité de CDG.** Cette prime est utilisée dans un autre service de Charles De Gaulle pour fidéliser ses agents, il est temps de mettre en adéquation les montants de cette prime spécifique pour les IESSA de CDG.

Les manettes du protocole vont finir par disparaître, et cela jusqu'en 2024, **nous souhaitons que notre administration locale porte cette revendication dans ce protocole.** Sans cette étape, comment retrouver une implication des agents dans les problèmes RH du service ? Ces derniers étant voués à augmenter sans fidélisation des IESSA en place.

La section locale sera vigilante sur le contenu de la V1 du protocole.