

CONFLITS DANS L'AIR

COMMUNIQUÉS DE SECTION - ROISSY-CDG



Effectifs à CDG, quelles perspectives ?

NOUS L'ANNONÇONS DEPUIS DES ANNÉES, ET MALGRÉ NOS EFFORTS POUR OBTENIR DES RECRUTEMENTS IMPORTANTS CES 3 DERNIÈRES ANNÉES, NOUS Y SOMMES : MÊME SI LA GESTION DES EFFECTIFS LA PLUS SOUPLE DE FRANCE COMBINÉE À LA DIMINUTION DU TRAFIC EN ONT LIMITÉ LES EFFETS, LES EFFECTIFS SONT EN DIMINUTION CONSTANTE. COMME L'ADMINISTRATION N'A BIEN SÛR PAS ANTICIPÉ, IL DEVIENT IMPOSSIBLE DE RESPECTER L'ARMEMENT. PIRE : ON ÉVOLUE EN DEHORS DU CADRAGE RÉGLEMENTAIRE.

D'ici 3 ans si rien ne change...

28/10/2012 : 192 agents en équipes, 40 en formation, 28 détachés

28/10/2015 : 179 agents en équipes, 38 en formation, 25 détachés.

A recrutement constant, et à condition que le nombre de départs reste similaire, il est évident que l'évolution des effectifs à la baisse continuera. Il est donc raisonnable de penser que dans 3 ans l'équation des effectifs puisse être la suivante :

28/10/2018 : 162 agents en équipes, 35 temporisés pour la transition Sysat, 28 détachés pour la même raison.

Les agents vont-ils se refuser à demander leur mutation pour sauver CDG ? On peut en douter. L'administration bridera-t-elle un peu plus leur mobilité ? Espérons que non, la guerre serait déclenchée.

Or 162 agents en équipe signifient 13,5 de moyenne. Et ce chiffre de 162 est une estimation haute, étant donné que les centres attractifs du sud auront ces

prochaines années une fâcheuse tendance à voir fondre leurs effectifs. A titre d'exemple, pendant que CDG verra partir 4 agents en retraite en 2017 (chiffre déjà exceptionnel pour notre centre), le CRNA SE en verra, lui, une quarantaine.

Une gestion innovante

Et comment gère-t-on des équipes à 13 ?... Et bien, personne ne le sait, puisque l'administration, en pleine euphorie hallucinatoire due au syndrome « 17 dont 12 » permettant de faire tourner un cycle un peu moins bancal, n'avait à l'époque pas envisagé la possibilité d'équipes à 14. Ils se sont rattrapés depuis, mais on comprend bien qu'avoir des équipes à 13 ne les avait même pas effleuré.

En effet, "avec pléthore de stagiaires en formation" (sic), comment pouvons-nous imaginer nous retrouver dans une telle situation ? Quand l'incompétence s'acoquine avec l'incurie, la cécité et la mauvaise foi, l'anticipation devient impossible : « le problème des effectifs à CDG n'est ni flagrant, ni urgent » disait Philippe B, récompensé pour sa clairvoyance par une nomination à un poste de sous-directeur à la planification, un comble.



Tout ceci aurait pu rester sous le tapis encore quelques temps, mais la nature ayant horreur du vide, elle trouve toujours son chemin, et parfois de manière innovante : pendant les vacances de la Toussaint, une équipe à 14 pour cause de congé maternité s'est retrouvée à 13 pour cause de congé maladie.

L'événement redouté a fini par arriver (toute ressemblance avec d'autres dossiers d'actualité étant purement fortuite). Cinq vacations ont donc été exercées à 9 la semaine dernière, et une autre cette semaine.

Une gestion hors cadre réglementaire

Des capas ont-elles été posées pour attirer l'attention de l'échelon central sur ces petits dysfonctionnements ? Des capas justifiées, NDS à l'appui, par le fait que l'ITM BA ne peut pas être armé à la P2 avec une équipe à 9. Que nenni ! « Tout va bien, circulez, y a rien à voir ». La main sur le coeur, sur un fond de Marseillaise, notre encadrement s'est échiné à chercher des renforts et à ne surtout pas embêter ses « clients », qui, comprenez, n'y sont pour rien et ne sont pas en excellente santé.

Nous avons hâte de voir comment nous gérerons à 12, puisque vous aurez tous bien noté qu'à 13,5 par équipe ça laisse peu de marge pour les congés maternité ou maladie.

A moins qu'on ne recoure aux restrictions de congés pendant les périodes de charge, comme l'administration est en droit de le faire : 12 dont 10 (oui, vous avez bien lu), pendant toutes les périodes de vacances scolaires par exemple ?

Il est temps d'arrêter de se cacher derrière des excuses et de prétexter avoir hérité de la situation : après plus de 4 ans aux commandes, il faut savoir reconnaître ses erreurs !

Il est du devoir de l'encadrement de se mettre au travail et de nous donner un cadre nous permettant d'assurer nos missions avec l'effectif réel, et non un effectif fantasmé.

Renforcez notre poids et adhérez au SNCTA : www.sncta.fr/adherer-au-sncta

