

Ces derniers mois au CRNA Nord ont bien montré l'importance cruciale d'une gestion RH réactive pour la salle de contrôle. La campagne de détachement d'automne ainsi que la nomination des ACDS de l'ouest toujours en cours, en sont de parfaits exemples. **La gestion anticipée et harmonieuse des ressources humaines est une mission à plein temps.** La subdivision contrôle n'est pas dimensionnée pour gérer simultanément les RH, les détachements, les rééquilibrages, le temps réel, les dossiers espaces, les modifications induites par 4F (SLCT Seine ...) et l'ATFCM.



Comme cela existe déjà dans d'autres centres, nous revendiquons depuis près d'un an la création d'un Pôle RH autonome attaché directement au service exploitation. Il aurait la vision nécessaire à court, moyen et long terme des ressources humaines en sub et en équipes afin d'anticiper au mieux les adaptations. Il pourrait suivre les campagnes de détachements et les nominations ainsi que la gestion du quotidien, les congés, les renforts, les RD etc... Il aurait aussi la responsabilité de faire évoluer les outils de gestion afin de tendre vers une plus grande automatisation et simplification pour tous.

**Dans cette optique d'adaptation des missions, nous demandons également la création d'un Pôle Performance/ATFCM.**

Il recouperait la gestion des projets environnementaux, de l'innovation et la gestion de la cellule FMP.

La création de ce pôle Performance serait l'occasion d'enfin réfléchir sur le fonctionnement et le tour de service des ACDS, sujet sensible que le service exploitation précédent refusait d'ouvrir. **L'ouverture d'un GT FMP/ACDS est plus que jamais cruciale pour dynamiser la fonction ACDS. C'est la première fois qu'il manque un candidat et ce signal d'alerte doit être entendu.**

**L'administration doit être ambitieuse. On ne parle pas de création de postes mais de réorganisation. Il faudrait savoir également valoriser ces chefs de pôles qui devraient être « chef de programme »** (part fonction chef de sub). Il s'agit non seulement de rendre ces postes attractifs mais aussi de leur donner l'importance qu'ils méritent dans la gestion de notre quotidien et de les doter de l'effectif nécessaire pour leurs missions.

**Le chef de centre a des choix à faire dès aujourd'hui en créant 3 entités distinctes pour une gestion efficace et harmonieuse des Ressources Humaines, de l'ATFCM et des sujets « espace ».**