

## Augmenter les effectifs du CRNA Nord passe par plusieurs étapes

Après des mois de questions laissées sans réponses et trop de sujets en suspens par un chef de centre passif, le SNCTA a obtenu des réponses lors de la conciliation du préavis local déposé pour le 5 avril. Des perspectives s'ouvrent mais il faudra suivre de près tous les sujets. Les avancées sur les conditions de travail sont significatives. La fidélisation, elle, est toujours en suspens.

### Un plan d'affectation pluriannuel pour garantir les arrivées ENAC :

☀ Sécurisation dès aujourd'hui et sur plusieurs années des sorties ENAC : **au moins 8 stagiaires par promos sur les 5 prochaines promos.** Réévaluation à la hausse en fonction des départs en Campagne de Mobilité.

| Promo | 22 A | 22 B | 22 C    | 23 A    | 23 B | > Stage PT |
|-------|------|------|---------|---------|------|------------|
|       | 8    | 8    | 8 (+2?) | 8 (+2?) | 8    | 8 garantis |

Cela représente entre 25% et 30% de chacune des promos à venir pour le seul CRNA Nord.

### Diminuer le temps de formation :

L'ouverture d'un GT formation a été confirmé et le calendrier soutenu a été établi. Il devra définir les axes pour aboutir fin 2023 à un nouveau PFU local.

Les OS représentatives en CSA suivront l'avancée via un GS qui se réunira au même rythme.

La première réunion aura lieu avant l'été, sur le rythme d'une fois / mois. Nous avons également fait acter que le CRNA Nord disposerait de 8 positions simulateurs.

### Des mandats d'études clairs, qui restent à compléter :

- ☞ Organiser la formation pour une arrivée plus tardive en équipe et optimiser le temps d'apprentissage en réorganisant le TDS post E1P1 (3 mois après arrivée dans le centre) ;
- ☞ Simulations intensives plus nombreuses notamment en fin de formation ;
- ☞ Utilisation pour exercices de la branche de simulation dite « plate forme mini » ;
- ☞ Stage pré-transition ENAC.

### Intégrer le CRNA Nord dans le stage Pré Transition ENAC :

- ☞ 10 semaines de simulations intensives avant l'arrivée en centre ;
- ☞ Viser une intégration à partir de la promo 23B.

Nous avons également insisté sur l'importance de la transition lors de la MESO 4F et notamment sur la nécessité de reprendre de façon optimale la formation sur secteur. La subdivision instruction présentera aux chefs PFU le programme prévu en ce sens garantissant une reprise de l'entraînement dans les meilleures conditions en étant tous ISP au plus tôt.

### GT détachements :

#### Une reconnaissance

« La baisse significative des effectifs du centre et le nombre important des jeunes PC (- de 3 ans) dans chacune des équipes font que les PC qui répondent aux conditions de détachement sont moins nombreux »

#### Un premier objectif pour la prochaine campagne :

- ☞ Clarifier l'indice de détachements et les méthodes de choix.

#### Composition et calendrier

- ☞ 2 PC + 2 CDS / Zone + Organisations syndicales représentatives ;
- ☞ Calendrier : une réunion tous les deux mois dont deux avant l'été (application prochaine campagne).

#### Domaines de réflexions (non exhaustifs) :

- ☞ Diminuer la récurrence des détachements ;
- ☞ Pertinence des critères de détachement ;
- ☞ Conditions minimales de détachement ;
- ☞ Réflexions sur l'indice de détachement ;
- ☞ Condition de désignation sur poste de détachement ;
- ☞ Dimensionnement des détachés post MESO 4F ;
- ☞ Modalités de détachement et TDS des ACDS.

**Le SNCTA assume une démarche claire et démocratique : nos objectifs ont été rappelés lors de la campagne électorale et s'inscrivent dans la continuité du travail. En vue du CSA prévu le 5 avril, nous n'avons cessé de concerter localement. Face au blocage et au mécontentement grandissant, le conflit était malheureusement devenu inévitable.**

Comparatif

| Période<br><i>Montée des équipes</i> |                                     | Nouvelles NDS |  |                          | Anciennes NDS      |                                    |
|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------|--|--------------------------|--------------------|------------------------------------|
|                                      |                                     | Congés        | Absences   | formation 4F             | Congés et absences | Formation 4F                       |
| équipe à 10 (9+1)                    | En charge<br>(Jusqu'à 5+1)          | 2             | 1 transf en congés                               | 1                        | 3                  | 1                                  |
|                                      | Hors charge<br>(Jusqu'à 4+1)        | 3             | 1 transf en congés                               | 1                        | 4                  | 0 (Inclus dans congés et absences) |
| équipe à 9 (8+1)                     | En charge<br>(Jusqu'à 4+1)          | 2             | 1 transf en congés                               | 1                        | 2                  | 1                                  |
|                                      | Hors charge<br>(Jusqu'à 3+1 hors N) | 3             | 1 non transf en congés, hors N sauf si pas de 4F | 1                        | 3                  | 1                                  |
| équipe à 8 (7+1)                     | En charge<br>(Jusqu'à 3+1 hors N)   | 2             | 1 non transf en congés, hors N sauf si pas de 4F | 1                        | 2                  | 1 formation non transf en congés   |
|                                      | Hors charge<br>(Jusqu'à 3+1 hors N) | 3             |  | 1 transf en formation/GT | 3                  | 1 formation non transf en congés   |

## Des avancées notables sur le point congés / absences :

Ce point était crucial pour le SNCTA, les personnels n'ont pas à subir des contraintes dues à la pénurie sans précédent d'effectifs au CRNA Nord. Nous avons obtenu, par exemple, que la formation 4F soit exclue des quotas pour TOUTES les équipes, que les notions de congé et absence soient clarifiées et que certaines absences (stages, réunions...) deviennent des congés si non utilisées. On peut également souligner le gain pour les équipes à 9 et à 10.

## Amélioration de la qualité de vie au travail :

Alors que rien n'était possible, une première enveloppe a été débloquée avec un budget de 500.000 € pour travailler dès maintenant à l'amélioration à court terme du cadre de vie au CRNA Nord. D'autres enveloppes devraient être débloquables dans les années futures en fonction des projets.

### Une garantie sur les points suivants a déjà été apportée :

- ☞ Modernisation des chambres de nuit ;
- ☞ Réfection des locaux de vie (intérieurs et extérieurs) ;
- ☞ Réhabilitation et création d'installations sportives ;
- ☞ Mise en place de vestiaires+douches pour les agents venant au travail à vélo.

Le premier GT s'est réuni le 29 mars et dispose maintenant de moyens. Un appel à candidature va être lancé pour élargir le GT aux personnels et un dispositif pour recueillir idées et suggestions sera mis en place.

## Fidélisation, les négociations continuent :

### Le préavis de grève national court encore pour le 5 avril (lire ICI)

- ☞ Préavis de grève déposé pour LFFF, LFEE et LFPO ;
- ☞ Nécessité d'un mécanisme pour fidéliser les contrôleurs.

### Urgence d'envoyer un signal aux contrôleurs :

- ☞ Dispositif à définir avant la prochaine campagne de mobilité ;
- ☞ En avance des discussions protocolaires.

### Un élément fondamental dans notre combat :

- ☞ Augmenter les PC qualifiés ne servira à rien sans un dispositif associé pour les inciter à rester.

### Pourquoi ne pas s'être réunis en intersyndicale ?

Notre travail n'a pas commencé hier et le timing de nos négociations a été bousculé de la même manière que les négociations protocolaires l'ont été.

À LFFF, nous avons des syndicats à la représentativité très différente et aux politiques contradictoires sur un point qui nous apparaît fondamental : la fidélisation pour les contrôleurs du CRNA Nord.

Le choix du SNCTA était loin d'être facile mais il nous apparaît comme étant le plus efficace.

**Le SNCTA est resté dans la continuité de ses actions en cours. Le préavis de grève local a permis d'obtenir dans le temps imparti (7 jours avant le CSA du 5 avril) des documents de travail engageant l'administration sur des points critiques pour un fonctionnement pérenne au CRNA Nord. À nous maintenant collectivement, de transformer les GT ouverts en résultats concrets pour augmenter et sécuriser de façon durable nos effectifs.**

**Une revendication reste néanmoins sur la table : la fidélisation ! La conciliation du préavis spécifique continue. C'est un point non négociable et nous attendons des engagements significatifs, faute de quoi nous nous mobiliserons le 5 avril !**