



Le 14 mars 2010

Communiqué sur la refonte des procédures de détachement dans le PECO 04

Procédures de détachement : individualisation et imprécisions

Dans le cadre du groupe de discussion traitant des conditions de travail de la salle, l'administration a fixé un cadre qui perturbera les équipes et laissera place à un fonctionnement individualisé. A cette « casse » des équipes s'ajoutent des imprécisions qui ont déjà donné lieu à des pratiques discriminatoires pour les ICNA en congés maternité...

L'UNSA-ICNA refusera toute mise en place d'un dispositif fragilisant les équipes et à l'encontre de ses valeurs d'équité et de solidarité.

Une procédure déstructurant les équipes

Jusqu'à maintenant, le nombre de détachements était calibré par équipe, hors ACDS (FMP), dorénavant l'administration choisit un **fonctionnement individualisé contre celui par équipes**.

Auparavant, chaque équipe devait fournir 2 PC, l'un pour être instructeur, l'autre destiné à une autre Sub. Ce principe avait pour but **de respecter l'équilibre d'effectif PC par équipe afin d'éviter des réajustements** inter-équipes importants.

Au regard du ralentissement des affectations, le service ne souhaite ouvrir que 6 postes d'instructeurs. La procédure de détachement doit certes être adaptée mais la proposition qui sera faite au prochain CTP pourrait « casser » les équipes. Le principe tout de même retenu pour limiter les flux entre équipes est « un nombre de détachés de 3 maximum par équipe », par contre **plus de nombre identique par équipe**. Les demandes de détachement seront traitées à partir d'une liste unique avec un indice de départage pour chaque individu. Ce traitement individuel peut amener à zéro le nombre de détachés dans une équipe. Ainsi il apparaîtra **un delta pouvant aller jusqu'à 3 PC entre certaines équipes**. Il faudra donc **procéder à des rééquilibrages importants et par 2 fois**: au moment des détachements puis à leur retour... **une belle façon de casser insidieusement les équipes**.

L'UNSA-ICNA n'acceptera pas ce processus individualisé qui risque de mettre à mal les

équipes, et proposera donc au prochain CTP une formule garantissant un nombre de détachés équilibré par équipe.

Si n est le nombre de poste de détachements à pourvoir alors chaque équipe doit fournir un nombre de détachés au minimum égal à l'entier inférieur arrondi du quotient $n/12$ et, au maximum, l'entier supérieur arrondi du quotient $n/12$, soit un delta maximum de 1 entre équipe. Pour l'UNSA ICNA, le travail en équipe est la base de nos conditions de travail en CRNA.

La lente dérive vers l'individualisation

A travers la licence, les compétences sont attestées individuellement et non plus par une reconnaissance mutuelle.

La flexibilité individuelle a fait son apparition dans le paysage des ICNA avec la vacation complémentaire. On peut y voir le début de l'individualisation du temps de travail au détriment de celui de l'équipe.

Des tours de services avec des montées décalées au sein des équipes.

Le service minimum avec des levées d'astreintes par centre, puis par équipe, puis par demi équipe, puis par tiers d'équipe.

Et demain les détachements pour ne voir que la carrière individuelle.

Notre site : www.icna.fr

Les (fausses) raisons du changement

Pour amener les OS à accepter la discussion sur ce changement, l'administration met en avant la carrière individuelle et la nécessité du détachement. L'argument avancé est leur blocage lié à l'appartenance à une équipe. Il s'agit d'un argument fallacieux destiné à casser le système de fonctionnement des équipes et à encourager l'isolement de l'individu. **L'accès au 4^{ième} grade est pour nous la première garantie de « carrière » à assurer à TOUS.**

Le mécanisme actuel d'accès au 4^{ième} grade permet déjà à tous d'y accéder. (cf. encadré) Prenons un exemple : Marc (grade divisionnaire) est nommé CDE. Il a déjà effectué une année de détachement. Au bout des 3 premières années de CDE, il arrive à l'échelon D4. 3 mois plus tard, il a ses 16 ans de titularisation. Il passe alors ingénieur en chef. **Que son mandat de CDE soit renouvelé ou pas, son avancement se poursuit dans le 4^{ième} grade.**

D'autre part, nous rappelons **qu'une rotation sur les chefs d'équipe, a été mise en place (4 ans renouvelable une fois) assurant une ouverture régulière et importante (35% de l'effectif est CE).** Cette condition solidaire garantit l'accès pour **TOUS** au 4^{ième} grade.

Les cas particuliers peuvent être traités à part et ne justifient en aucun cas l'argumentaire de lacunes (empêchant une carrière individuelle) pour mettre en place une procédure déstructurant les équipes...

Accès au 4^{ième} grade

- ➡ Être divisionnaire et avoir atteint son quatrième échelon (D4)
- ➡ Justifier de 16 ans de titularisation dans le corps des ICNA
- ➡ Justifier de 4 années cumulées de détachement ou de tenues des fonctions de chef d'équipe, d'ACDS (FMP), de chef de salle, d'assistant ou de chef de subdivision ou de chargé de projet

Une fois les trois conditions réunies, il suffit alors d'être en fonction sur un poste de CDS, d'ACDS, de CDE, d'assistant ou chef de Sub ou de chargé de projet pour pouvoir déclencher dès le 1^{ier} jour l'accès au 4^{ième} grade, l'avancement dans ce grade se faisant ensuite automatiquement. Le fait de ne plus exercer par la suite ces mandats ne nuira en rien l'avancement.

Imprécisions et lacunes ouvrant sur la discrimination

Le calcul de l'indice « $I = (D+1)/C$ » de départage permet d'établir l'ordre des PC à détacher. « *D* » est le nombre de mois de détachement en sub et en mandat ACDS effectué après l'obtention de la mention d'unité lfr en cours. « *C* » est le nombre de mois écoulés depuis l'obtention de la mention d'unité lfr en cours. Plus l'indice est faible, plus l'agent est prioritaire.

Congés maternité, maladie : le flou

Le flou dans la définition « d'une mention d'unité en cours » laisse lieu à des interprétations dont les personnels peuvent être victimes.

Malheureusement certaines d'entre nous ont vu leur indice pénalisé suite à leurs congés maternité (leur mention d'unité n'étant plus valide).

Afin d'éviter toute dérive discriminatoire, **un traitement équitable de tous les congés (maternité, maladie, ...) doit être décrit claire-**

ment dans la définition de l'indice **pour assurer leur prise en compte.**

Congé parental, disponibilité : exclus

Les cas de mise en disponibilité et de congé parental y sont traités rapidement en étant **formellement exclus du calcul de cet indice.**

Hors, un congé parental peut être pris partiellement avec un minimum de 16 heures par semaine soit pour nous un équivalent 50%. **Ce temps de travail partiel doit être pris en compte dans l'indice.**

Après 3 ans de congés maladie longue durée, un agent peut être mis en disponibilité d'office durant laquelle il est privé de ses droits (traitement, avancement, retraite). A son retour, cet agent aura en plus un traitement différent des autres ICNA. **L'équité et la solidarité ne sont pas respectées.**

Partant de ces constats l'UNSA ICNA demande la poursuite des discussions sur cette refonte des procédures de détachement.