paru le 7 février 2020

Ingénieurs du Contrôle de la Navigation Aérienne

La Gazette
du CHSCT

Parce que les grands combats syndicaux, on va les mener, et on va les gagner. Mais en attendant, qu'on ait au moins du chauffage dans les chambres et des places de parking pour nos vélos.

Nous avons commencé la séance avec la déclaration liminaire suivante, concernant la mise en place de force des expés au CRNA Sud/Est :

Déclaration liminaire CHSCT

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT,

Vous avez pu lire, et vous lirez sûrement encore, les messages qu'envoient au chef de centre les contrôleurs pour exprimer leur incompréhension, mais surtout leur déception, leur désarroi et leur colère face à la décision de l'administration de mettre en place au CRNA Sud-Est un projet d'éxpérimentation d'organisation du travail.

A travers ces mails, il est reproché à l'administration les choses suivantes :

-La tenue d'une consultation en dépit des règles établies de dialogue social se basant sur la représentativité mesurée lors des élections professionnelles.

-La différenciation par zone à travers deux urnes, et la publication des résultats par zone, différenciation qui a eu pour effet néfaste un clivage supplémentaire qui s'ajoute à celui existant entre les défenseurs et les opposants au projet d'expérimentation.

-L'envoi d'un communiqué de direction mentionnant de manière erronée que des débats s'étaient tenus en CT sur les propositions d'expérimentation, alors que le syndicat qui avait amené ces propositions n'a même pas souhaité prendre la parole lors du CT.

-Enfin, et c'est le reproche le plus souvent évoqué, la décision de mise en place des expérimentations, quelques jours après le CT où six voix sur dix se sont élevées contre ce projet, décision qui va à l'encontre des règles du protocole signé par plusieurs syndicats et bien sûr l'administration.

Cette situation amène nombre d'agents à se sentir trahis, divisés, inquiets et ils n'ont plus aucune confiance dans les engagements écrits ou oraux de l'administration.
Ces reproches et ces inquiétudes, il va sans dire que nous vous les exprimons également en notre nom aujourd'hui. Et parce que c'est ici le lieu, nous demandons au CHSCT de mesurer le risque que fait peser sur la salle de contrôle l'instauration de ce climat délétère, potentiellement responsable de fatigue et stress accrus pour les agents, à qui sont pourtant confiées des missions de sécurité de la plus haute sensibilité.

A Aix en Provence, le 3 février 2020

Ce à quoi le président a répondu, entre autre, qu'une réflexion était en cours pour trouver un espace d'échange entre lui et les personnels, et que cela pourrait éventuellement prendre la forme d'une assemblée générale. A suivre…

Liste non exhaustive des suites données à l'avant dernier CHSCT :

Cantine : Il a été rappelé que certains créneaux horaires étaient à éviter pour les agents autres que contrôleurs en équipe (cf affichage cantine), ainsi que l'existence d'un coupe fil pour ces mêmes contrôleurs en cas de besoin.
Lits : Le montage des lits est désormais fait en permanence, depuis le 3 février.
Les massages ont été reconduits.
Des travaux sont en cours pour les toilettes du 5e coté équipe.
Des racks à vélos supplémentaires ont été livrés. A ce sujet, on nous rappelle aimablement que si les vélos étaient rangés "tête bêche", on aurait deux fois plus de place!

Point sur le GT règles de vie.

Ça a été le gros sujet de discussion du jour. Initialement mis en place en réponse à un certain climat de tension entre agents au 4e, ce GT a pour mandat de créer une sorte de charte de bonne conduite, d'écoute et de courtoisie. Il prends une tournure très actuelle avec les tensions que nous connaissons au 5e avec la mise en place forcée des expés suite à la manoeuvre du SNCTA.
Pour l'unsa, qui ne s'est pas privé de le dire, comme l'a fait la CGT, il est évident que **ce GT traite le symptôme au lieu de traiter la cause du mal. La salle de contrôle a été divisée en deux parties avec des positionnements très marqués, voire en quatre si on rajoute la tentative de division Est/Ouest. 55% des contrôleurs se voient imposés un projet de réorganisation du travail dont ils ne voulaient pas, et ce serait faire offence à son intelligence que de ne pas voir dans ce fait la cause profonde des tensions et rancoeurs que nous pouvons connaître. De la même manière, si tout comportement qui constitue de l'intimidation ou du harcèlement est bien évidemment condamnable et inexcusable, en plus d'être punissable par la loi, ce serait s'interdire de penser que de ne pas réfléchir à l'origine contextuelle de ces comportements, afin de les prévenir. Oui, les prévenir, avant de les condamner.**

REGLES DE VIE AU TRAVAIL
SYNTHESE DES PHRASES RETENUES

Respect	J'accepte l'autre sans le juger/ Tel qu'il est Je laisse les autres exprimer leur point de vue L'avis de mes collègues a autant de valeur que le mien Je reconnais la valeur de la personne derrière le travail effectué
Courtoisie	Je prête attention aux autres Je cherche à communiquer agréablement Je fais preuve d'amabilité
Politesse	Je remercie pour le travail effectué Un bonjour, un sourire, et la journée est plus jolie La politesse comme le bon vin s'accompagne de rondeurs C'est l'élégance au quotidien
Bienveillance	Je porte un regard bienveillant sur l'autre pour l'aider à avancer Je pardonne les erreurs Parlons sur la réussite de la relation ! J'écoute l'autre et le laisser s'exprimer
Confiance	La confiance c'est du gagnant-gagnant La confiance est un lien réciproque qui permet d'avancer ensemble Je crois en la capacité des autres à faire
Engagement	Le travail au service des autres Une dynamique ! La volonté de faire de son mieux
Exemplarité	J'applique à moi-même ce que j'attends des autres L'exemplarité est source d'autorité
Soutien	Je trouve de l'aide et des réponses auprès des autres Je ne suis pas seul face aux difficultés
Solidarité	Le lien social pour travailler en équipe/ensemble S'engager dans un objectif commun Je suis là pour les autres dans les moments difficiles
Communication	Je m'assure d'être compris J'écoute et je partage Je reste ouvert au dialogue en toute situation
Sincérité	La sincérité est source de confiance Je sais dire quand ça va bien Exprimer ce que l'on pense sans blesser l'autre
Loyauté	Je respecte le cadre qui m'est donné J'accepte les décisions qui sont prises
Ecoute	Etre disponible pour l'autre Je peux m'exprimer sans peur d'être jugé J'accorde du temps à l'autre
Parler vrai	J'exprime ce que je pense en faisant attention à l'autre Je dis ce que je fais, je fais ce que je dis

Le médecin de prévention, prenant le sujet, comme nous, très à coeur, n'a cependant pas la même vision concernant la solution au problème, et a parlé d'une éventuelle plateforme de report anonyme des actes de harcèlement. Heureusement, nous n'en sommes pas encore là, et une fois de plus, L'UNSA appelle tous les agents à certes, ne pas se laisser faire face à des comportements qu'il juge non professionnels, mais, surtout, à ce que chacun règle, en bonne intelligence, avec toute la bienveillance possible, les conflits qu'il peut connaître avec ses collègues. **Ne pas tomber dans le piège de la division, source de tous les maux, pour garder ses forces en vue de combattre tous ensemble les projets néfastes qu'a l'administration pour notre profession.**

Point règlement intérieur (RI) :

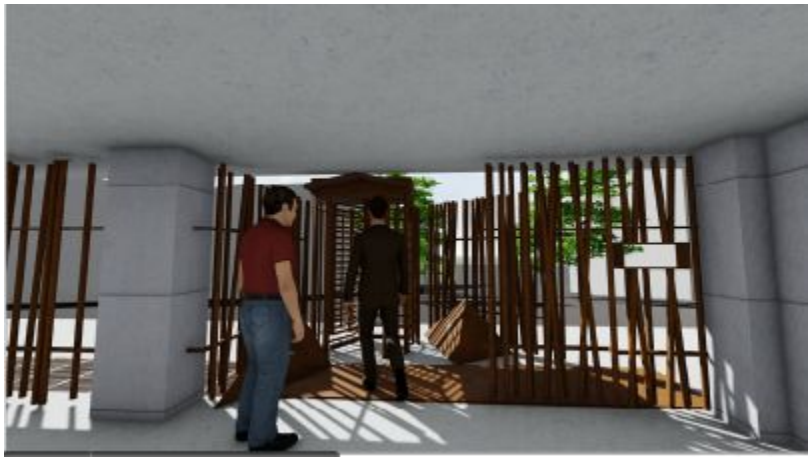
Celui ci a été mis à jour, notamment avec les interdictions suivantes :
-Les trottinettes, ou tout autre moyen de déplacement personnel, ainsi que le fait de courir, dans les bâtiments.
-Les barbecues…
-Tout appareil électronique sur les positions de contrôle, ainsi que leur connexion au réseau.
-L'affichage syndical sauvage.

Point sur le cas de gale au CRNA :

Si certes deux cas de gale ont été signalé au CRNA, leur concomitance fait écarter la possibilité d'une épidémie.(car il faut compter entre trois et six semaines entre deux déclarations de gale pour pouvoir parler d'épidémie, de par les temps d'incubation) Les mesures prises ont été draconiennes au vu de la transmissivité relativement faible de cette maladie. On peut donc considérer que cet épisode est derrière nous.

Sécurisation du parking :

Un des grands points faibles, du point de vue de la sûreté du site, est la possible entrée de personnes étrangères au site via le parking, à l'intérieur du véhicule de quelqu'un d'autre (sans devoir badger pour entrer). Pour pallier à ce problème, à la sortie du parking au niveau zéro, côté cour, il va être installé des barrières ainsi que des tourniquets piétons individuels, avec badgeage obligatoire.



Le CHSCT, c’est quoi?

Un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (**CHSCT**) est une institution représentative du personnel au sein de l'entreprise ou de l'administration publique. La raison d'être des CHSCT est de formaliser le dialogue entre l'employeur et des représentants des salariés sur les questions de santé et sécurité au travail et, préoccupation apparue plus tard, de conditions de travail. Le CHSCT réunit donc l'employeur, une délégation du personnel et des professionnels de la santé au travail et du droit du travail. (wikipédia)

Prochains rendez-vous :

Visite de la centrale électrique : 11 février
Deuxième CHSCT : 28 avril
Visite Lyon Montverdun : mi octobre
Troisième CHSCT : novembre