

Aix en Provence, le 11 juin 2017.

Le Mot du Bureau de Section

Depuis maintenant bientôt 10 ans, les relations se sont fortement dégradées entre les opérationnels et leurs encadrements. L'année 2017, malgré la signature en juillet 2016 d'un protocole, ne s'annonce guère mieux, bien au contraire. Les tensions en salle, cumulées aux dysfonctionnements techniques et à la forte croissance du trafic nous font craindre le pire en termes de sérénité et donc de sécurité pour les usagers.



C'est dans ce contexte que l'UNSA-ICNA invite toutes les OS du CRNA/SE à s'engager dans un plan d'action qui met au centre la défense des intérêts collectifs.

Notre ambition:

- **Que la sécurité reste LA priorité**
- **Que la soumission aux punitions infantilisantes fasse place au respect des agents et des décisions de leurs chefs d'équipes**
- **Que le dogme de la contrainte fasse place au pragmatisme de la performance**
- **Que du sens et des perspectives soient enfin donnés**
- **Que les efforts soit reconnus et valorisés**
- **Que les engagements sur les effectifs soient tenus**

Plan d'action: L'UNSA assume, expose et exécutera.

Axe 1 : Assurer la sécurité, notre métier !

L'UNSA demande l'ouverture immédiate d'un GT ATFCM (le précédent ayant eu lieu en 2015) afin d'étudier, entre autres, la pertinence de la déclinaison d'un secteur de débordement au regard des problèmes techniques récurrents.

Axe 2 : Faire cesser les punitions individuelles

L'UNSA appelle SDRH à recouvrer la raison et à revenir sur sa décision aberrante de non-attribution des RDL distribuées par les chefs d'équipes. Dans cette attente l'UNSA enjoint les ICNA à faire preuve de solidarité et de suspendre le rendu des heures au service, au profit de leurs CE, seuls à même d'en sécuriser la collecte.

Axe 3 : Faire reconnaître la performance et les efforts fournis

L'UNSA défend la prise en compte d'une analyse de la performance «Globale» et pas seulement "Relative par rapport à une évolution à un instant T " et exigera que la performance prévale à la seule contrainte.

Axe 4 : Donner du sens et de la perspective

L'UNSA exige la tenue courant juin d'une réunion de cadrage du "GT orga" permettant de définir les besoins. Elle devra être l'occasion de dissocier la problématique RH (évolution pérenne) de celle de 4F (évolution exceptionnelle) , de garantir nos JRH et notre calendrier.

Info de dernière minute: Le chef de centre nous convoque mardi 13 juin dans ce sens. Nous verrons bien les latitudes qu'il aura ou pas!

Axe 5: Valoriser les agents

L'UNSA revendique l'ouverture d'une négociation sur un volet social 4F qui permettra de répondre aux besoins de formations par des journées de formation supplémentaires exceptionnelles valorisées. À un évènement exceptionnel, une réponse exceptionnelle !

Axe 6 : Aller chercher l'indispensable : des Effectifs

L'UNSA met en demeure l'administration de respecter le contrat établi en 2012 d'avoir 13 PC par équipe minimum. Sans cette garantie à court voire moyen terme, aucune évolution RH ne pourra être approuvée par l'UNSA.

**Programmation prochaine d'une seconde AG.
La salle décidera, en fonction des réponses obtenues,
des suites à donner.**