

Vdef en bref :

Effectifs :



315 recrutements entre 2017 et 2019, compensant les départs en retraite sur la même période à hauteur de 100 % de renouvellement des effectifs.

Expés :



Le principe est validé. Les deux options proposées, totalement inacceptables en terme de contraintes sur les personnels, déclinent du 7j/12 avec 20 % de pauses, des vacances décalées, des réaménagements obligatoires, 42h sur 7j glissants, etc.

L'UNSA a néanmoins obtenu:

- Le blocage possible en local de toute expé par $\frac{1}{3}$ des ICNA (représentation du centre en CAP)
- D'autres options possibles en dehors du 7j/12,

➤ La situation après 9 mois d'âpres négociations



La section a pris note de la Version Finale du protocole.

Celle-ci reprend le relevé de conclusions de la conciliation et laisse donc les ICNA sur leur faim en termes de revalorisations. Sur ce point l'administration a très bien manoeuvré.

De son côté, l'UNSA-ICNA, fidèle à ses valeurs et ses fondamentaux, a réussi à expliquer et convaincre toutes les parties de la nécessité de recruter, ainsi que de l'importance de mettre des verrous pour toutes déclinaisons d'expés.

➤ Alors : bon ou mauvais protocole?

DGAC



A l'heure du bilan, personne n'aura un air de triomphe mais tout le monde en tirera une satisfaction : l'UNSA a su convaincre de la nécessité de recruter, le SNCTA a obtenu la possibilité d'organiser des expérimentations avec contrepartie financière.

Mais, *in the game of talks*, le véritable gagnant pourrait bien être l'administration... Alors que le protocole aurait pu et dû créer une dynamique positive gagnant-gagnant, il y a fort à parier que des tensions inter-centres vont renaître au détriment de l'efficacité opérationnelle et du bien-être au travail. Tensions qui pourraient bien servir les intérêts de l'administration...

Néanmoins, reconnaissons qu'après 2 protocoles blancs, celui-ci a le mérite d'exister et considère les ICNA comme incontournables.

La section avait mis en garde sur une écriture claire et sans ambiguïté du paragraphe relatif aux expés. Pour la section cette partie reste -volontairement- trop floue. En effet, si pour certains la pérennisation et l'irréversibilité des mesures ne semblent faire aucun doute et auront un impact sur les effectifs de l'ensemble des CRNA ; la section quant à elle n'acceptera pas cette lecture, notamment sur la pérennisation des expés dans les prochaines années.

Ensemble, donnons le bon cap !
Vous informer.
Vous alerter.
Vous aiguiller.

SECTION LOCALE LFMM

Statut : Créations d'experts (avec grade fonctionnel CUTAC), le lancement d'un GT Mention Partielle d'Unité, 4 ECL/ECP par équipe avec avancement 4ème grade, comme pour les détachements.

Badgeuse : "Hors protocole", une COM spécifique arrive.

Besoin opérationnel : définition de BO dans les CRNA à partir de janvier 2018... qui devraient intégrer la déclinaison des expés.

Retraite : Une revalorisation essentiellement de l'ATC de 150% pendant 2 ans.

Indemnitaire : +5 % d'ici 2019.

Chacun sa lecture.

Pour vous le verre est-il à moitié vide ou à moitié plein?

L'administration est aussi gagnante, et ce dès maintenant, sur d'autres sujets d'importance comme la revalorisation salariale. En effet, elle ne nous rendra d'ici 3 ans que ce qu'elle nous a déjà pris (suppression de l'IECSG et 2 années supplémentaires de cotisations retraite) dans un contexte toujours plus contraint, avec une croissance proche des 2 chiffres. RDV dans 3 ans !

➤ **Le CRNA/SE toujours en attente d'effectifs**

La section réaffirme que les options 1 et 2 proposées dans le protocole n'apporteraient rien en termes de capacité au CRNA/SE, compte tenu des déclinaisons de l'arrêté de novembre 2002 déjà mises en oeuvre depuis 2012. Elle s'opposera donc à la déclinaison locale de ces deux options.

La section considère que les PC du CRNA/SE subissent autant de pénibilité, si ce n'est plus, que les autres centres, et à ce titre attend impatiemment que les recrutements soient en grande partie attribués au CRNA/SE (en opposition à ceux qui ont fait et feront le choix des expés).

Enfin, le CRNA/SE ayant déjà été le pionnier de la productivité à la DSNA ces dernières années, et cela sans véritable contrepartie, la section réaffirme qu'elle n'acceptera aucun effort supplémentaire "innovant" sans reconnaissance sociale à minima à hauteur de l'option 1.

L'UNSA-ICNA a su s'imposer et a pesé autant que le SNCTA dans ces négociations malgré ses 20% chez les ICNA. Sa pugnacité, sa cohérence et son argumentaire ont su faire la différence.

Néanmoins, les ICNA restent sur leur faim et la section sera extrêmement vigilante sur le dossier des expés dont l'écriture reste très floue et qui, malgré le concept de blocage des expés, pourrait conduire à la division du corps.

La section attend d'ores et déjà des effectifs et réaffirme son opposition aux options 1 et 2 dévastatrices pour le corps et clairement sous-évaluées...

C'est pour cela que, plus que jamais, il faudra rester attentif aux velléités de l'administration et éviter la désunion du corps ICNA par le biais des expés.