

Le 23 mars 2025

## REDIMENSIONNEMENT DES ENCADREMENTS : DÉSHABILLER PIERRE ET PAUL POUR HABILLER RENNES SAINT-JACQUES



Alors qu'un protocole actant un processus de restructuration hors normes vient d'être signé par une partie des syndicats, il s'agit, quelques mois plus tard, d'aller encore plus loin pour les organismes non-sièges SNA, décidément relégués dans cet accord au rang de derniers de cordée.

Pour étincelle : la situation catastrophique de l'encadrement de Rennes St-Jacques, tellement sous-dimensionné qu'il s'effondre par épuisement professionnel. La solution envisagée ? Attribuer à Rennes plus de ressources...mais sans créer le moindre ETP à l'échelle nationale. Autrement dit, **prendre cette ressource, déjà restreinte, à d'autres. Clermont-Ferrand fait partie des cibles.**

### DISSIPER L'ÉCRAN DE FUMÉE

Si le but annoncé est d'harmoniser les situations et de lutter contre un prétendu isolement des organismes, dans l'intérêt de ces derniers, la réalité est assurément toute autre.

L'UNSA-ICNA LFLC a rencontré le chef SNA et mandaté son Bureau National pour échanger sur le sujet jusqu'au dernier CSA DO. Il en résulte les réels objectifs de la réforme :

- Construire un encadrement à Rennes sans création d'ETP (et donc **gager ces ETP ailleurs**).
- **Verticaliser davantage le management** afin de réduire l'autonomie des organismes au maximum.
- Placer les organismes non-sièges SNA **sous la surveillance des nouveaux « pôles performance »** installés dans les sièges SNA, qui auront entre autres missions

**Pour l'UNSA-ICNA, plutôt que de pallier les insuffisances en redistribuant des ressources déjà limitées, il est essentiel d'évaluer et de couvrir les besoins réels afin d'éviter une gestion fondée sur la simple répartition de la pénurie. La centralisation au siège ne peut conduire qu'à phagocyter nos ressources et à une perte d'efficacité pour l'organisme distant : loin des yeux, loin des besoins !**

**L'UNSA-ICNA s'étonne notamment de voir une nouvelle fois le bureau national du SNCTA accompagner cette réforme. Les autres centres concernés, par exemple LFBP, LFPB, LFMT, LFSB ou les Antilles, apprécieront.**

de surveiller les badgeages des agents et de compiler les MDDA afin de réduire les TDS. A noter que ces pôles « performance » sont également générés sans création d'ETP (et donc au détriment des autres subdivisions).

Clermont-Ferrand figure parmi les centres impactés dès la première phase, **avec une mise en œuvre pour 2025. Ce ne sont pas moins de 4 postes qui disparaissent dans l'organigramme prévisionnel.**

**Cela semble objectivement incompatible avec la réalisation des projets dimensionnants à la charge de notre organisme.**

### DES CONSÉQUENCES LOURDES

Parmi les autres conséquences d'un tel projet, on peut citer (liste non exhaustive) :

- Situation anxigène et déclassement des agents concernés, avec perte de motivation associée,
- Centralisation hiérarchique vers un siège distant des enjeux et des priorités de l'organisme,
- Perte des RPO locaux et de leur expertise,
- Perte du paramétrage en local des systèmes de l'organisme,
- Mobilités hors salle réduites sur l'organisme,
- Éloignement de la division technique, des fonctions support, totalement rattachées au siège,
- Mise en danger du CSA local,
- Conséquences pour les subdivisions lyonnaises : assumeront-elles l'inéluctable transfert des responsabilités?

