



NON au 7j/12

La dernière réunion du GT XP RH réunissant le SNCTA, l'UNSA ICNA et l'USAC CGT a eu lieu lundi 14 novembre. Sans surprise, la proposition du SNCTA a été reprise presque mot pour mot par l'administration qui l'a traduite dans un projet de note de service qui sera soumis aux votes des OS dans un prochain CT.

Notre silence a laissé tout loisir aux promoteurs de ce projet de communiquer, donnant même le sentiment qu'une seule vérité existait et qu'en dehors, point de salut ! Il est donc temps pour nous de rétablir quelques vérités.

Le but de l'expérimentation : faire mieux avec moins

La baisse des effectifs de contrôleurs qualifiés est continue depuis que les gouvernements successifs se sont mis en tête de diminuer le nombre de fonctionnaires. Nous avons donc connu la RGPP en 2007 puis la MAP en 2012. Les dégâts sont criants aujourd'hui, à tel point que même la DSN, qui faisait la sourde oreille lorsque nous l'interpellions à ce sujet, reconnaît qu'il y a un souci RH. N'ayant cependant pas l'autorisation des politiques pour mener un recrutement permettant de revenir à une situation saine, elle souhaite imposer la vieille recette qui laisse un goût amer : travailler plus pour gagner plus !

Non, l'XP RH n'est pas une solution « gagnant/gagnant ».

Il n'y a en effet qu'un seul gagnant dans cette histoire : l'administration ! Elle peut s'asseoir ainsi sur les principes qu'elle considère comme trop rigides mais qui sont pourtant un des maillons essentiels de notre chaîne de sécurité : les règles régissant notre rythme de travail, et en particulier le 1 jour sur 2 sur le cycle et les temps de pause (qui ni vu ni connu, passent de 25 % à 20 % du temps total du cycle : c'est un des critères des xp et c'est indiqué uniquement dans le cahier des charges).

En effet, malgré le beau travail de communication, il faut traduire l'expression XP RH par réorganisation du temps de travail, rien d'autre. Il n'y a pas d'expérimentation là-dedans, nous ne reviendrons pas en arrière : c'est écrit dans le protocole et les primes pour la pérennisation sont déjà prévues : 50€ de plus ! L'administration nous promet un comité de suivi, la possibilité d'arrêter les XP à tout moment, l'arrêt si l'effectif passe en dessous de 14 par équipe... Comment croire qu'avec encore moins d'effectif on repassera au TDS actuel ?

Que permet cette réorganisation ? Simplement, comme ses promoteurs le reconnaissent, de faire fonctionner le centre avec moins de monde. Il n'y a plus de trous dans la grille, et plus de problème de staffing. Dans l'optique de la feuille de route CDG2020 et de l'augmentation des capacités, un problème est déjà résolu ! Alors qui peut croire qu'accepter une réorganisation est le meilleur moyen d'obtenir de l'effectif ? Certainement pas nous !

En attendant les effectifs ?

Les services techniques ont connu eux aussi dans le protocole 2007 une expé RH. Elle ne portait pas ce nom à l'époque, c'était plus honnête : il y avait une prime pour les services techniques qui voudraient se réorganiser. La suite est sans surprise : les centres réorganisés n'ont jamais revu d'effectifs et leurs BO ont même été baissés de 10 % ! Alors que la baisse des effectifs continuait, le protocole de 2016 promet même une nouvelle réorganisation : c'est le projet de filière technique. Est-ce que c'est dans cette direction que nous voulons aller ?

Les soldats QICA !

On croirait revivre les anciennes méthodes avec un cycle qui tourne grâce aux QICA. Le TDS proposé, pour limiter la durée et le nombre des Jsupp, a besoin de 5 QICA par jour. Malgré quelques jours de présence en salle dans leur cycle (6 vacations sur 16) cela va fortement temporiser leur qualification au moment même où nous manquons cruellement d'effectif.

Nous ne pensons pas que cette solution soit réaliste, d'autant plus que l'xp est sensée palier notre problème d'effectif, alors que d'un autre côté, on nous enverrait suffisamment de stagiaires pour avoir un pool de QICA nécessaire à ce TDS ?

De plus les QICA ne peuvent plus faire de double en tour rendant leur renfort beaucoup moins efficace qu'ils ne le furent par le passé. L'administration aurait cependant dans l'idée de revenir sur ce principe : pratique de choisir les règles qui l'arrangent ! Pour « atténuer » leur peine ils toucheront la prime pour les expérimentations...les AVE vont rire jaune : 550€ par mois ne devraient pas compenser la perte de leurs primes.

Nous ne sommes pas responsables des erreurs de nos encadrants.

Nous n'avons cessé d'alerter sur la baisse des effectifs, en vain : aucun chef de centre n'a voulu se battre pour obtenir les personnels nécessaires au remplacement des départs et atteindre le BO. Aujourd'hui il faudrait en plus donner les solutions ? Ce n'est pas notre rôle, d'autant plus que nous n'avons jamais voulu du 7j sur 12 !

La mise en place d'un GT TDS aiderait certainement à trouver une solution. Cela permettrait de faire travailler les équipes sur ce sujet qui touche tous les ICNA du centre, pas seulement les OS ! Malheureusement, nous n'avons pu que constater que notre nouvel adjoint au chef de service exploitation n'est pas de cet avis, lui qui pense qu'il n'est sorti que des bêtises du dernier GT. Cela illustre la confiance qu'il peut avoir en ses troupes et laisse présager de futures discussions prometteuses.

L'administration nous rappelle que c'est nous qui voulions une remise à plat du TDS, que c'est nous qui voulons sortir de ce patch qui devait durer 6 mois et que nous connaissons maintenant depuis plusieurs années. C'est vrai ! Mais il faut se souvenir que d'autres possibilités avaient été proposées et balayées d'un revers de main par l'encadrement de l'époque. Nous avons donc accepté ce TDS que nous savions imparfait avec la promesse que ce serait temporaire, on connaît la suite. Alors, lorsqu'aujourd'hui on nous dit que l'expé sera provisoire, nous avons des raisons d'en douter.

Arrêtez avec l'arrêté !

On nous répète à l'excès que les expés sont la moins douloureuses des solutions au sous-effectif de CDG. Que si l'administration utilise toutes les possibilités offertes par l'arrêté de 2002 notre vie sera un cauchemar. On peut trouver cocasse de voir un syndicat brandir telle une description de l'apocalypse des textes qu'il a lui-même validé à travers de nombreux protocoles. Certes les textes actuels permettent pas mal de choses désagréables qui permettront très probablement de faire tourner CDG à 14 par équipe. Mais alors pourquoi une telle pression pour mettre en place un cycle à 7j sur 12 alors que de l'aveu même du chef d'organisme quelques mesures suffisent pour faire fonctionner le centre à 14 par équipes ? Officiellement pour que nos efforts soient enfin récompensés et prouver notre bonne foi aux yeux de l'échelon central. C'est touchant. Mais que se passera-t-il dans quelques années lorsque l'administration reviendra à nouveau vers nous en nous expliquant que les réorganisations qui ont été mises en place ne sont plus satisfaisantes et qu'elle appliquera alors les critères les plus pénalisants qu'elle a à sa disposition ? On s'apercevra alors qu'on a bradé nos conditions de travail, et les premiers à crier seront certainement les initiateurs d'aujourd'hui .

Pour ces raisons nous, UNSA ICNA et USAC CGT, prendrons nos responsabilités et voterons contre le projet d'expé proposé par l'organisme. En effet, il représente à nos yeux un retour en arrière sans précédent pour les conditions de travail des ICNA.

Nous exigerons alors que l'administration commence un réel travail sur le TDS, en impliquant les équipes, sans lutte partisane et qu'elle arrête ainsi de rejeter ses responsabilités sur le dos des organisations syndicales.