



Service Technique SNA/O

Ne pas rater le train du protocole 2016

La proposition de la CFDT pour le SNA/O

Rappel de l'objectif du protocole

En vue des grands projets techniques à venir, l'administration veut renforcer les effectifs à « Temps dédié à la MS ».

Méthode : Transformation et progressivité

- Une refonte de l'organigramme des services techniques permet de resserrer les effectifs dédiés à l'encadrement ; par exemple, un stade B avec 3 ou 4 entités et un maximum de 10 encadrants.
- Une diminution des effectifs dédiés à la MO. L'alternance reste permise mais les périodes de MS sont plus longues.

Mise en place progressive du projet filière technique

Les stades de transition A et B du protocole proposent des changements d'organisation dont l'impact sur les personnels est à prendre en compte tout en préservant les domaines de compétence.

Avancées sociales liées au protocole

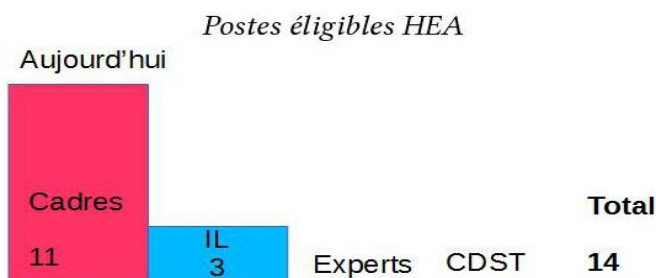
Le protocole 2016 fait le lien entre les évolutions d'organisations de service et les créations de postes d'Experts (Confirmé ou Sénior), d'Instructeurs Licence et de CDST.

L'accord permet également de récompenser tous les parcours de carrière des IESSA.

Le protocole 2013 a permis la création d'un grade fonctionnel pour les IESSA, accessible aux cadres, ce protocole permet l'accessibilité dès les fonctions d'experts ou d'IL, sous conditions.

Le protocole permet également de détacher immédiatement sur un emploi fonctionnel (CUTAC), les IESSA nommés sur un poste éligible, sous conditions.

Bilan pour le SNA/O des postes proposés dans ce protocole :



La proposition CFDT s'appuie sur les points forts du SNA/O, les compétences de son personnel et de son organisation actuelle.

ST NANTES											Total	IEEAC+IESSA	
Chef ST	1										1	1	
SITES	Multisites			RENNES			NANTES		Guipavas	Deauville			
gestion T				1 Tseeac							1		
Secrétariat				1 ADAAC			1 ADAAC				2		
Entités	Bureautique	EC	PIE	BT/VOR	TTD/DME	DO/QST	TTD	RNAV	ML	ML			
Chef.Sub.			1	1	1		1	1			5	5	
chef maintenance									1	1	2	2	
Assist. Sub			1	1	1						3	3	
Chef section/IL				1							1	1	
Expert S													
Chargé Projet													
Expert C													
IL							1	1			2	2	
CDST													
MO/MS			2	8	6	1	1	7	9	7	3	44	44
TSEEAC	1	1										2	
OE	3	4										7	
												70	58

Le niveau d'encadrement actuel est quasi conforme à un stade B du protocole 2016 - 10 encadrants (hors PIE) sur les 4 sites (1 CT, 1 chef de sub MR Rennes, 1 chef de section MR Rennes, 1 Chef DO, 1 Chef TTD, 1 Chef RNAV, 2 chefs de maintenance, 2 assistants de sub)

Proposition CFDT :

- renforcement des points forts,
- meilleure reconnaissance de l'encadrement des maintenances locales et de la section EC
- reconnaissance de l'expertise dans chaque entité.

La CFDT se fixe d'atteindre à moyen terme l'objectif cible d'organisation en pôles et propose d'y aller étape par étape.

Dans l'immédiat, le chef de la subdivision de la maintenance de Rennes est requalifié en chef de la MR de Rennes à l'instar de ce qui se fait dans d'autres SNA's

L'encadrement des maintenances locales et EC est requalifié en « chargés de projets ».

L'organisation existante permet la mise en place d'experts sur les différentes entités. Ces experts sont issus de la MO/MS ou de la transformation de cadres en Experts Sénior. Les assistants de subdivision deviennent Experts Seniors et points focaux des domaines, systèmes et projets dont ils ont la charge, RNAV, TTD, antennes avancées, SYSAT, etc.. Chaque entité se voit dotée d'un ou plusieurs Experts Confirmés qui auront la responsabilité d'un système ou d'un projet au sein de chaque entité, maintenance locale, subdivisions TTD, RADIONAV ou DO/QST.

Le point faible :

Ce projet est contraint par les effectifs de certaines entités. En particulier, la subdivision TTD de Nantes ne peut supporter la nomination de plusieurs experts pour cause d'impact fort sur le tour de service MO. Nous proposons d'augmenter dans l'immédiat de 1 ETP l'effectif de TTD pour assurer un meilleur fonctionnement du tour de service et de 2 ETP à échéance du protocole pour faire face au projet SYSAT, à l'expertise, au suivi des PLF/PIF.

Les nouveaux postes

Les Experts Confirmés peuvent conserver leur AE MO/MS, ils travaillent dans ce cas en horaire programmé. A Nantes, le nombre de cycle MO qu'ils exercent sera inférieur de moitié à celui des alternants non Expert. Pour raison de service, les Experts Confirmés peuvent être appelés à effectuer des vacations supplémentaires en MO, en cas d'indisponibilité d'un ou plusieurs agents des entités opérationnelles ou en cas d'effectif MO trop faible.

La gestion des AE au travers des PLF/PIF est assurée sur chaque site par la présence d'IL sur chaque entité : Nantes, Rennes et Guipavas. Les postes d'EC, d'IL et de CDST sont des détachements de 3 ans, renouvelables par année. Les postes de CDST sont créés à Nantes où une MO H12 est déjà mise en place. Au vu du faible effectif des subdivisions TTD et RNAV, seul 1 expert est nommé pour chaque entité.

Nouvel organigramme proposé

ST NANTES											Total	IEEAC+IESSA	
Chef ST	1										1	1	
SITES	Multisites			RENNES			NANTES			Guipavas	Deauville		
gestion T				1 Tseeac								1	
Secrétariat				1 ADAAC			1 ADAAC					2	
CHEF MR Rennes				1								1	1
Entités	Bureautique	EC	PIE	BT/VOR	TTD/DME	DO/QST	TTD	RNAV	ML	ML			
Chef.Sub.			1			1		1	1			4	4
chef maintenance													
Assist. Sub			1									1	1
Chef section/IL													
Expert S				1	1							2	2
Chargé Projet		1							1	1		3	2
Expert C				2	2	1	1	1	1	1		10	10
IL				1				1	1	1		4	4
CDST								1	2			3	3
MO/MS-IATSEP			2	6	4			5	6	5	2	30	30
TSEEAC	1											1	
OE	3	4										7	
												70	58

L'expérimentation proposée est du niveau stade B du projet filière technique tel que décrit dans le protocole 2016-2019.

L'équipe encadrante se compose de 10 cadres, en comptant l'entité PIE et les chargés de projet sur les maintenances locales et section énergie.

Nombre d'Experts Sénior et Confirmés : **12**,

Nombre de CDST : **3**,

Nombre d'IL : **4**,

Le taux de postes éligibles HEA pour chaque site est d'environ 50%.

Le taux de détachement sera de 55% du BO de référence du SNA/O avant régulation, conformément au protocole 2007. Le BO de référence est de $28 + 33 = 61$ IESSA+IEEAC, soit $61 \times 0.55 = 34$ (arrondi au chiffre supérieur).

On peut d'ores et déjà affirmer que tous les IESSA du SNA/O seront détachés à l'issue de la mise en place du stade B.

La CFDT propose de pourvoir tous les postes non cadres : IL, CDST, ES ou EC, IATSEP afin que les agents puissent bénéficier de la revalorisation de leur EVS.

Gain pour les agents :

Protocole 2007 : taux de PEQ revalorisé : + 80 euros, détachement EVS 10 ou 11 (IATSEP) + 60 euros,

Protocole 2016 : prime stade B : 60 euros, détachement CDST, EC ou IL (15 personnes) + 60 euros,

Accès plus large au CUTAC (à partir de Divisionnaire, échelon 7. En 2016, les plus « jeunes » détachés CUTAC sur liste 2 (critère d'âge uniquement), avaient minimum 57 ans. Cette année, cet âge sera plus élevé en raison du grand nombre de candidats et du nombre d'emplois fonctionnels plus faible.

Un protocole socialement responsable – un objectif GAGNANT / GAGNANT

La CFDT défendra un fonctionnement socialement responsable pour l'attribution des postes éligibles aux emplois fonctionnels. Les postes doivent être répartis équitablement sur tous les sites du SNA/O. Les candidatures devront répondre aux critères de l'administration pour chaque projet ou mission. Le service devra répondre aux besoins d'évolution de carrière de ses agents. Un bilan devra être établi chaque année.

La CFDT est prête à rencontrer l'administration et les autres OS afin de discuter de son projet de réorganisation. Nous continuerons à œuvrer pour le progrès en respectant l'intérêt des personnels.