

Avec un effectif qualifié toujours en berne, le CRNA Nord a reçu des signaux positifs envoyés au niveau national. Le SNCTA oeuvre sans relâche à chaque GT effectifs pour obtenir des recrutements conséquents, près de 80 élèves sont en formation et d'autres vont suivre. Et la fidélisation et l'attractivité, portées depuis 2020 par le SNCTA, vont être enfin discutées lors d'un GT national à l'automne.

En parallèle au niveau local, les signaux d'alerte se multiplient. Les dysfonctionnements impactant la qualité de vie au travail et le quotidien des contrôleurs sont nombreux. Et face à cette situation qui se détériore, la direction du centre reste bien trop passive.



- ☀ **Les subdivisions sont exsangues et les personnels détachés ou permanents n'ont pas la ressource pour réaliser toutes les tâches demandées.** Cela alimente un cercle vicieux de retards dans les dossiers voire de surmenage (dont l'administration n'a cure).
- ☀ **Des postes de chefs de sub et/ou assistants de sub sont toujours non pourvus et d'autres ne le sont que « sur le papier ».** Les détachés se retrouvent sans caps pour avancer sur les trop nombreux dossiers.
- ☀ **Les informations opérationnelles descendantes vers la salle sont plus que basiques.** La gestion tactique de certains événements se fait souvent dans l'urgence. Des FNE restent sans réponses. Le lien de confiance entre la salle et l'administration passe par une communication positive, qui fait trop souvent défaut.

☀ **Côté RH, par manque d'anticipation, l'administration « bricole ».** Un PC/CDS va sortir de salle pour assurer la gestion RH ! Le SNCTA avait pourtant tiré la sonnette d'alarme depuis de nombreux mois en demandant l'étude d'un pôle RH ambitieux. Mais, comme sur de nombreux dossiers, la direction écoute puis il ne se passe ... RIEN ! Les contrôleurs ont besoin d'avoir une vision à moyen et long terme de la gestion RH de la salle. **Faute de moyens humains, trop de sujets « gestion » sont traités en retard.** L'ouverture du calendrier des RD normalement prévue mi-juin s'est faite mi-juillet pour un début le 28/08. Ce mois de retard va obliger les détachés à s'adapter dans l'urgence. Les détachements d'automne, habituellement traités fin juin, ne le seront qu'en fin d'été ! Quid de la vie personnelle des potentiels agents concernés ? Le compte rendu de la réunion de nomination CE/CDS du 19/04 dernier n'a pas été publié, comment les équipes et les PC peuvent-ils se projeter sans aucune information ? Les rééquilibrages entre équipe sont gérés trop tardivement. La liste est longue et les conséquences sur la vie personnelle des agents ne sont pas négligeables.

☀ **Quand aux dossiers et sujets sur lesquels il faudrait mener des réflexions, ils ne peuvent toujours pas être traités : réflexion sur les ACDS, les détachements, les projets espace ... Quand la gestion du quotidien est défaillante, comment anticiper l'avenir ?**

Le CRNA Nord se trouve plus que jamais à un tournant. L'attractivité d'un centre passe aussi par un fonctionnement nominal à tous les niveaux. Notre chef de centre doit prendre conscience de l'ampleur des dysfonctionnements et donner urgemment les moyens à tous de travailler sereinement au CRNA Nord.