

CT DO DU 13 AVRIL 2022

En préambule de ce CT, FO et l'USAC-CGT ont lu une déclaration liminaire à propos des expérimentations RH de nouveau proposées sur un certain nombre d'organismes. Sans revenir sur ce choix, qui nous semble inquiétant dans le contexte budgétaire actuel, nous souhaitons interpeller le DO sur le processus lui-même, tel qu'il a été mis en œuvre.

Vous pouvez retrouver cette déclaration liminaire sur le site de FO ou en cliquant sur le lien suivant :

<https://fodgac.fr/2022/04/13/declaration-liminaire-intersyndicale-au-ct-do-du-13-avril-2022/>

Réorganisation des BTIV

Pour rappel, le projet de l'administration est de regrouper à terme les BTIV de Brest et de Reims à Athis et le BTIV de Bordeaux à Aix. En termes de calendrier une première phase, à partir de l'automne 2023, consistera à un regroupement de nuit puis, dès 2025, une reprise totale H24.

Cette décision de fermeture à terme des BTIV de Brest Reims et Bordeaux a été prise par l'administration sans consultation des OS, ce que dénonce fermement FO.

FO a demandé que le traitement de ce projet se fasse en coordination avec le GT licence ANSO afin de proposer un pendant social qui manque pour le moment.

Point d'étape IAO

Lors de ce point d'étape, il est demandé aux OS de se prononcer sur la fermeture du BRIA d'Ajaccio dans le cadre des regroupements au sein d'un pôle information aéronautique opérationnelle à Bordeaux. Pour autant ce transfert du BRIA d'Ajaccio vers le BNIA de Bordeaux ne s'accompagne pas d'une augmentation de BO, ce que dénonce FO.

Ce projet vise également à terme la bi-qualification des agents du BNI et du BNIA au sein d'une même entité.

Mais force est de constater qu'à l'heure actuelle, **l'adhésion des personnels à ce projet n'existe pas, ce qui est de nature à remettre en cause la feuille de route de l'administration. Concrètement les projets de colocalisation ainsi que de bi-qualification sont abandonnés.**

Enfin, il est proposé de mettre en place une permanence opérationnelle au SIA pour laquelle aucun encadrant ne semble volontaire.

Vote pour la fermeture du BRIA d'Ajaccio :	Contre : FO -CGT	Abs : SNCTA-UNSA	Pour : -
Vote pour la mise en place d'une astreinte opérationnelle :	Contre : CGT	Abs : FO -SNCTA-UNSA	Pour : -
Vote du BO du BNIA :	Contre : FO -CGT-UNSA	Abs : SNCTA	Pour : -

Révision de BO

Beauvais : Suite à la mise en œuvre d'un SIV à Beauvais, une étude de révision de BO a été effectuée et a été conforme aux attentes des personnels.

Vote : Pour : unanimité

Lyon Bron : La DO continue le travail demandé par FO de revenir à la notion de BO en lieu et place des objectifs de gestion. Ce CT devait donc entériner l'étude du BO de Lyon Bron. **FO a salué une réelle concertation de terrain avec les contrôleurs de l'organisme, mais s'est abstenue en raison de la baisse du BO.**

Vote : Pour : SNCTA-UNSA Abs : **FO**-CGT

Mission Cannes

Afin de mesurer la complexité du travail et la charge d'instruction sur la plateforme de Cannes Mandelieu, une mission conjointe DO/SDRH a été menée. Le rapport présente également une série de recommandations.

FO souligne le travail qui a été fait et demande maintenant que des mesures concrètes soient prises. En particulier sur la partie DAT quai du large, il apparaît que le projet n'avance pas aussi vite que prévu et que finalement des fonctionnalités ne seront pas mises en place (comme l'IA pour l'aide à la détection de départ/arrivée des hélicoptères).



Pour FO il est nécessaire de mettre en œuvre rapidement des solutions pour cet été afin que les contrôleurs puissent travailler dans des conditions plus sereines.

Projet de reprise de l'approche de Deauville par Rennes

La DO veut aller vite dans ce dossier et vise une reprise à un horizon début 2024. Si FO dénonce la méthode cavalière dans l'apparition de ce dossier, il demeure nécessaire de borner correctement les besoins et de vérifier la cohérence de la faisabilité pour éviter des écueils. Car à ce stade certaines données statistiques de Deauville doivent être vérifiées et la charge de trafic engendrée sur la position Cotentin - choisie non dégroupable - doit être analysée plus finement pour ne pas mettre en difficulté les contrôleurs en période de charge.

En parallèle, **la gestion RH de Deauville, largement sous-estimée avec un objectif de gestion toujours contesté par FO car bien trop bas, entraîne des difficultés d'organisation.**

Les contrôleurs de Deauville ont vécu un été difficile en 2021. Sans mise en place de mesures restrictives pour les protéger, ils se retrouveront de fait encore exposés l'été prochain et très probablement encore à l'été 2023, les prévisions de départs laissant craindre une aggravation.

Comment vont-ils pouvoir s'impliquer dans cette reprise sereinement dans ce contexte ? La DO doit leur envoyer un signal fort, c'est indispensable et urgent.

Point d'avancement RH Mayotte

FO a tout d'abord rappelé que la mise en cause des contrôleurs par la presse locale au sujet des pauses n'était pas acceptable et a demandé que la DGAC fasse valoir son droit de réponse à ce sujet. Même si la DO a apporté son soutien aux contrôleurs, il nous semble nécessaire de rendre ce soutien public.

Pour faire face à une situation que FO juge catastrophique, la DO a présenté un plan de gestion qui inclut une refonte du tour de service, une suralimentation de l'objectif de gestion (5+1), la mise en place d'un chargé d'affaires à la Réunion pour suppléer à l'absence d'attractivité du poste de chef CA à Dzaoudzi, des mesures de fidélisation (doublement de l'ancienneté acquise à partir de cinq ans d'exercice de la MU et priorité de mutation à compter de 7 ans), et quelques mesures concernant le logement des contrôleurs, sujet des plus délicats à Mayotte.

FO salut les efforts entrepris par la DO, mais continue de revendiquer un BO de 6 (avec une suralimentation pour viser un BO d'agents qualifiés), même si nous entendons l'argument de la DO sur la difficulté d'alimenter quel que soit le BO/OG. A ce sujet, FO se félicite que sa proposition d'éventuellement recourir à la procédure RUE ait été entendue. Sur le Chargé d'affaires, qui aurait vocation en fait à être un Chef CA à distance, FO comprend cette solution de pis-aller en raison de la gravité de la situation, mais insiste sur le caractère exceptionnel que doit avoir ce recours au chargé d'affaires. Enfin, même si nous soutenons les mesures de fidélisation, nous ne comprenons pas que la DO s'arc-boute sur la durée d'exercice de la MU pour leur prise en compte, créant ainsi une différence au sein du corps des TSEEAC où la durée d'affectation, et non d'exercice de la MU, est la référence pour le calcul de l'ancienneté.

Questions diverses

Faute de temps, l'ensemble des questions diverses seront traitées dans un prochain CT DO pas encore programmé.

