



Le 2 Février 2015

FERMETURE DU BRIA LFLL : ON EST LOIN DU COMPTE

Le 12 Janvier 2015, les agents du BRIA et les OS ont rencontré Mr FERNANDEZ DE GRADO Directeur de Programme Information Aéronautique Opérationnelle et Mme COUDERC représentante SDRH. Des entretiens individuels ont été proposés aux agents qui le souhaitent. La proposition de reclassement des agents est très insuffisante ! Beaucoup d'efforts restent à entreprendre pour éviter que ce projet national soit un fiasco total.

Les agents du BRIA de Lyon : les sacrifiés du protocole

2 postes pour 4 agents :

Avant toute chose, il semble important de trouver un compromis acceptable pour l'ensemble des 11 agents. Entre les prochains départs à la retraite et les demandes de mutation, 4 agents souhaitent conserver un poste localement et de préférence opérationnel. Lors de cette réunion, deux postes hors CAP ont été proposés et devraient être rattachés à la SUB/CTL. **Mais quel avenir professionnel propose-t-on aux deux agents restants ?** De toute évidence, les engagements du protocole pour le reclassement des agents restent trop restrictifs voire minimalistes.

Cela s'apparente même à une triple peine... à la limite de la mutation disciplinaire :

1- En guise de priorité sur des postes géographiquement proches, on ne leur propose que des AVE à la DSAC/CE (aucun poste équivalent en vue au SNA/CE !). Pour des agents habitués au travail opérationnel, cela engendre un véritable renoncement. **2-** Pas de prime de reclassement bien sûr, alors qu'en réalité, le passage à des horaires administratifs risque de bouleverser leur vie personnelle. **3-** Enfin, l'agent muté d'office garde certes son ancienneté sur le poste qu'il est contraint d'accepter par défaut, mais il perd le bénéfice de priorité en CAP pour une mutation ultérieure.

A la question de la sur-affectation sur des postes opérationnels équivalents, la représentante SDRH ne s'est pas prononcée et a réaffirmé que « les engagements protocolaires pour le reclassement du personnel sont respectés ». Cette option a pourtant été utilisée pour des contrôleurs TSEEAC ! **Existe-t-il des traitements différents pour le personnel d'un même corps au sein de la DSNA?** Les OS ont insisté pour que cette possibilité soit étudiée.

Au niveau local, le constat est identique...

Dans ce contexte très difficile, les agents ont besoin d'un soutien plus marqué de leur hiérarchie.

Les deux postes hors CAP prévus pour minimiser l'impact social et opérationnel de la fermeture du BRIA sont basés sur des horaires administratifs : ils ont été accordés dans le cadre du plan de restructuration, 2 ETP étant la limite haute autorisée selon les directives SDRH.

Certes Lyon bénéficie du “maximum” offert par l’administration mais nous pouvons sincèrement nous demander si l’ensemble des tâches réalisées par le BRIA lyonnais a bien été évalué.

De même, il ne semble pas y avoir de volonté de pérenniser une cellule plateforme et activité aérienne en appui du RPO. Rien ne nous laisse penser que ces postes seront renouvelés en cas de départ des agents. **Il n’est donc pas exclu qu’à moyen terme, le RPO et le CDT reprennent les tâches du BRIA.** Ce n’est pas acceptable.

L’imminence de la mise en place du CDM pourrait pourtant donner du corps à ces futurs postes. Le groupe CDM avait déjà exprimé le besoin d’un ETP auprès de la DO pour la mise en place du projet. Mais, l’administration locale ne l’envisage pas et compte sur la restructuration du PCO ADL qui pourrait assurer d’avantage de fonctions dans un avenir proche. Nous sommes bien là dans une politique de désengagement de la DGAC.

Où en est-on de la reprise?

Le passage de Lyon en H15 est prévu pour Mai 2015, Bordeaux est prêt pour cette reprise partielle si toutes les conditions techniques sont réunies. Le passage de SIGMA sous Linux est semble-t-il la garantie d’un transfert réussi. Les fermetures imminentes des BRIA de Lille et Toulouse serviront de test pour la suite de la restructuration.

L’amplitude de service de Lyon diminuera en fonction des départs des agents jusqu’à la **fermeture prévue avant l’été 2016**. L’administration souhaite maintenir le service H15 jusqu’en Décembre 2015 en contraignant les agents mutés à rester en place « pour assurer une continuité de service ».

Analyse du protocole de reprise?

La réussite de cette reprise dépend principalement des garanties techniques. Il est important de rappeler qu’à l’heure actuelle, Lyon assure encore les tâches de nuit de Marseille, Nice et Ajaccio sans en avoir les données de vols sur SIGMA.

Afin de répondre de manière optimale aux demandes de traitement des plans de vol du quart Sud-Est, les agents récupèrent la majorité des informations sur internet. Pourquoi ? La raison est simple : le procédé « officiel » de récupération des FPL sur SIGMA est extrêmement long et contraignant.

Dans l’hypothèse où les données de Lyon n’aboutissent pas à Bordeaux, les agents du BRIA reprenneur seront-ils prêts à assurer le service dans les mêmes conditions?

Faut-il en rire?

Le BRIA de Marseille qui devait un temps élargir sa zone de compétence a refusé la reprise partielle du BRIA de Nice qui est en cours de fermeture. Il garde de ce fait son champ de responsabilité actuel.

Le BRIA d’Ajaccio assure donc les fonctions de Nice le matin et le soir en attendant sa fermeture définitive. Compte tenu de ses effectifs, certaines de ses tâches locales ont été allégées afin de pallier ces tâches supplémentaires.

La pression est mise sur le BRIA de Lyon pour une fermeture en 2016, bien avant le BRIA de Nice dont la fermeture est prévue en 2017 !

Force est de constater que l’administration s’acharne sur les plus dociles.

Rappelons tout de même que le seul BRIA capable d’assurer normalement le service dans toute la région Sud-est était pourtant le BRIA de Lyon...

Au milieu de cette chienlit, tous les efforts doivent être concentrés maintenant sur le volet social. Les agents qui ont toujours été irréprochables, attendent des réponses positives de leur hiérarchie. Ce plan de restructuration ne doit pas comporter de dégradation des conditions de travail ni de mutation forcée sur des postes jugés non attractifs pour les agents.