



Le 31/01/2019

PYRENEES, UN ORGANISME (A SENS) UNIQUE...

Les qualifications croisées de l'Organisme Pyrénées, unique centre en France gestionnaire de deux vigies et d'une approche, arrivent enfin à leur terme. Les personnels techniques et administratifs ont oeuvré sans relâche et avec un professionnalisme sans faille à la construction de cet Organisme atypique, au sein de très nombreux GT, à l'instruction théorique ou sur position, à travers les missions administratives ou techniques. Mais force est de constater qu'après tous ces efforts, la reconnaissance n'est pas au rendez-vous, et les promesses de l'Administration ne sont pas tenues.

Les étapes de la création de Pyrénées

Jusqu'à fin 2008 Réflexion sur la meilleure manière de créer une approche commune aux terrains de Pau et Tarbes-Lourdes afin de fusionner les TMA Pyrénées et la TMA Lourdes

Avril 2009 Scénario retenu : Fusion des TMA afin de créer l'Approche Commune Pyrénées gérée depuis Pau avec 2 CTR. Les personnels qui souhaiteront rester dans l'organisme devront passer une 2eme qualification ADI et se qualifier à l'APS Pyrénées (qualifications croisées). Les autres personnels devront quitter l'organisme sans priorité ni privilèges. Le chef SNA/SO lors d'une rencontre avec les personnels, avait proposé à ceux qui ne souhaiteraient pas participer aux qualifications croisées : « la mutation ou le suicide ».

Promesse de l'administration de maintenir l'organisme en groupe C...

Début 2012 L'administration déclassé l'organisme Pyrénées en groupe D, tout en maintenant des subdivisions pour gérer cet organisme en pleine construction. L'administration admet alors qu'il n'est pas possible de faire fonctionner cet organisme avec une structure de groupe D standard, toutefois elle ne reconnaît pas que cela doit aussi s'appliquer à l'exploitation en vigie.

Les qualifications croisées démarrent et les personnels s'investissent dans la création des nouvelles procédures qui vont permettre d'exploiter cette approche unifiée. Forte présence dans les GT qui redéfinissent les espaces, le tour de service, le Manex commun aux deux approches (GT espaces, GT procédures, GT méthodes, GT TDS, GT NBT et GT Manex). L'effort de formation est intense et les ISP ne cessent d'instruire.

Novembre 2015 L'approche Pyrénées unifiée et les nouvelles procédures qui régissent son trafic entrent en service. Les personnels continuent les qualifications croisées et se forment aux nouvelles procédures.

2016 Lors des négociation protocolaires il est acté qu'une expérimentation RH aura lieu à Pyrénées afin de tester un nouveau type d'organisation du travail sur deux terrains avec des critères de performance temporelle sur les qualifications croisées. Cette expérimentation RH définit entre autres choses que les personnels en l'échange d'un prime minime prendront sur leur temps personnel (hors horaires de travail) les durées de déplacement entre leur résidence administrative et leur lieu de mission. En effet les déplacements vers l'autre site sont des missions. **L'administration assure aux personnels que cette expérimentation sera pérennisée à terme.**

Début 2018 L'expérimentation RH paraît au Journal Officiel alors que les critères de l'expérimentation seront presque déjà tous satisfaits. Voyant leur mission de création technique de l'organisme quasi terminée, les personnels demandent à l'administration de tenir ses engagements et de pérenniser l'expérimentation RH Pyrénées et d'enfin reconnaître l'impossibilité de Pyrénées de continuer à fonctionner avec un classement de groupe D (en vigie et dans l'encadrement). **L'administration refuse de reconnaître le caractère original de cet organisme alors qu'elle lui a accordé une structure qui l'est. De plus elle revient sur sa promesse de pérennisation de l'expérimentation en la prolongeant seulement jusqu'à fin 2019.**

Fin 2018 Les personnels réitèrent leurs demandes mais l'administration dans le déni ne fait que promettre une prolongation de l'expérimentation RH jusqu'à fin 2020. Les personnels bien que découragés par tant de promesses non tenues ont besoin de croire en l'avenir et demandent à l'administration de considérer leur candidature dans l'exploitation de la FIR Bordeaux.

Pyrénées – Le mouton à 3 pattes

Au cœur de l'expérimentation Pyrénées, les agents, acteurs perpétuels de cet Organisme atypique, sentent que la reconnaissance n'est pas au rendez-vous, et ce depuis bien longtemps...

En effet, l'Organisme Pyrénées est unique en France avec ses 2 sites distincts impliquant deux qualifications ADI pour ses agents. Pour rappel, ces 2 sites, même s'il sont proches, ont des environnements complètement différents, notamment de par leurs axes de piste perpendiculaires avec des percées sécantes et proches du relief des Pyrénées. Cette forte originalité implique des difficultés accrues dans la gestion des espaces et un niveau d'expertise important que les personnels ont à cœur de maintenir. Cependant, la reconnaissance de cet engagement n'est pas là. Même si la structure encadrante a été maintenue comme en groupe C, les contrôleurs en vigie ont été oubliés pendant tout le processus.

Les agents ont des doutes quant au réel classement de Pyrénées. C'est pourquoi ils n'ont de cesse de demander des éclaircissements sur le décompte des mouvements. Sans réponse, à ce jour, le dialogue avec la DO est quasi-inexistant.

Malgré tout, les agents continuent de s'investir dans des sujets qu'il jugent structurants pour la DSNA :

- Le GT DAT qui permettra à terme d'apporter une visualisation de la situation en temps réel du trafic au départ et à l'arrivée de l'autre terrain.
- **Le déplafonnement des TMA au FL 195 sous les espaces de Bordeaux Contrôle, dans lequel Pyrénées a la ferme volonté d'être acteur.**
- Le passage d'une norme de séparation radar de 8NM à 5NM.

Les perspectives pour ce jeune Organisme, où il reste beaucoup de choses à faire, semblent très intéressantes. Mais seulement si l'on reconnaît l'Organisme à sa juste valeur. Tel un mouton à 3 pattes, l'organisme Pyrénées avance tant que les personnels continuent de le maintenir debout. Cependant, tout porte à croire que l'administration fait tout pour qu'il n'arrive pas à 100% de ses capacités. Les attentes sont fortes. La patience des personnels, elle, est à bout.