

Constat de levée du préavis n°10 déposé par FO pour une grève prenant effet le 16 mai 2018 à partir à 5H00 et pour toutes les prises de service suivantes et d'une durée indéterminée jusqu'à satisfaction des revendications, concernant l'ensemble des salariés des périmètres de la réorganisation BAP, à savoir les agents commerciaux, agents commerciaux principaux, chef de groupe aérogare (CCO), coordonnateurs qualité de service (QDS) d'Aéroports de Paris.

Les revendications étaient les suivantes :

Sur la réorganisation BAP :

- maintien des informations au public et notamment des comptoirs d'informations armés par des salariés sous statut ADP et transfère de la mission d'animation de l'équipe au CSC,
- maintien de la grille de rémunération des chefs de groupe aérogare et positionnement des CSC sur cette grille
- maintien du bénéfice de la prime de langues étrangères pour tous les reclassements à l'exploitation conformément à la note du manuel de gestion classée à l'article 25 du statut,
- maintien à titre individuel des grilles de rémunération lors des reclassements, lorsqu'elles sont plus favorables.

Sur les grilles horaires :

- amplitude de 10H pour les groupes de travail ayant des prises de service dites matinales (avant 6H) en contrepartie de la pénibilité et acceptation des contre-propositions de grille produites par les salariés lorsqu'elles répondent au besoin opérationnel, au taux de recouvrement et règles de gestion.
- respect d'un maximum de 200 vacations travaillées sur les nouvelles grilles horaires des nouveaux métiers BAP,
- limitation des séries de 4 vacations travaillées consécutivement pour des questions de pénibilité.

Sur les reclassements :

- arrêt des discriminations vis-à-vis des salariés ayant des restrictions médicales (horaires et/ou missions) dans le cadre de leur reclassement par l'aménagement des grilles horaire et missions,
- arrêt des discriminations vis-à-vis des salariés à temps partiel et maintien de leur rémunération dans le cadre de leur reclassement
- transparence totale dans le pourvoi des postes avec pour seul critère les compétences professionnelles,
- information sur les postes qui seront affichés sur les 12 prochains mois avec date prévisionnelles des affichages afin de permettre aux salariés d'anticiper leur reclassement et de s'inscrire dans un processus de formation professionnelle afin de développer et/ou acquérir les compétences nécessaires,
- attribution d'un article 28 à tous les salariés dans le cadre de leur reclassement et d'une bonification d'ancienneté dans l'échelon ou d'une prime de reconversion professionnelle,

- mise en place d'un réel suivi individuel des reclassements et débriefing systématique en cas de non acceptation sur un poste,
- mise en place de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes pour les salariés volontaires pour reprendre leurs études et obtenir une promotion sociale.

En dédommagement de la dégradation des conditions de travail depuis 2009

- attribution d'une gratification exceptionnelle à tous les salariés du périmètre BAP en récompense de leur investissement et professionnalisme dans des conditions de sous-effectif important depuis 2009.

La Direction a rencontré une délégation FO dans le cadre d'une réunion de négociation, le 14 mai 2018.

Il a été convenu la levée du préavis suite à l'accord des parties :

- Sur le point "Réorganisation BAP" :

- ♦ La Direction a rappelé les principes de construction du projet et les explications apportées dans les documents soumis à la consultation des IRP, ces derniers ayant intégré les suites données aux échanges avec les salariés (lors des forums et ateliers), avec certaines Organisations Syndicales Représentatives (survenus de décembre 2018 à février 2018), à l'étude d'ergonomie, à l'expertise et aux préconisations de l'ICCHSCT. Elle rappelle qu'elle mettra en place dès la mise en œuvre des 1ers territoires un dispositif de "retours d'expérience permettant aux salariés d'exprimer et de travailler sur les ajustements de l'organisation du travail en lien avec leur management.
- ♦ Concernant la grille de rémunération correspondant à la qualification créée de "chef de groupe services clients", il est rappelé qu'elle se compose bien des échelons de la grille de "chef de groupe escale" et des échelons 251 et 252 en début de grille.
- ♦ Concernant l'attribution de la prime de langue étrangère, il est rappelé que les primes de sujétion ne s'appliquent qu'en fonction du poste tenu et non à titre personnel. Pour le projet "Bienvenue à Paris", les métiers de CSC et coordonnateur PHMR autorisent l'attribution de la prime de langue.

De plus, tel que précisé au dossier d'information-consultation, des dispositions plus favorables que celles prévues au Manuel de Gestion seront appliquées pour le calcul de différentielle, en prenant en compte la/les prime(s) de sujétion professionnelle du poste d'origine qui ne sera/seront pas maintenue(s) dans le poste de redéploiement (ex : si le salarié prend un poste qui ne répond pas aux critères d'attribution de la prime de langue).

→ Bien que le projet "Bienvenue à Paris" n'ait pas vocation à traiter des critères d'attribution de la prime de langue pour tous les métiers d'exploitation, la Direction entend le questionnement et propose de considérer le sujet dans le cadre plus global des réflexions Orly 2020 et CDG 2020.

♦ Concernant le maintien à titre individuel des grilles de rémunération lors de reclassements, il est rappelé que la règle est de prendre la qualification du poste tenu. Le projet prévoit, par dérogation, qu'en cas de prise de poste sur une qualification inférieure (maîtrise → exécution), le salarié garde sa qualification d'origine en maîtrise.

→ La Direction rappelle en outre que toute prise de poste dont la grille de rémunération n'intègre pas l'échelon d'origine positionne le salarié sur l'échelon immédiatement supérieur. Elle confirme qu'un salarié positionné sur un échelon en bout de grille qui ne figurerait pas dans la grille de rémunération du nouveau poste pris, garde son échelon à titre personnel. Il a de plus été convenu que les échelons actés au titre de la dernière campagne d'avancement sont considérés comme acquis.

- **Sur le point "Grilles horaires" :**

♦ La Direction rappelle que le projet "Bienvenue à Paris" s'inscrit en cohérence avec les réflexions engagées en matière d'évolutions des process opérationnels, sujets traités dans le cadre des dossiers Orly 2020 et CDG 2020.

La Direction et les salariés ont débattu des différentes positions tenues par chacun dans la réflexion menée sur l'organisation du travail de chaque groupe opérationnel CSC.

La Direction a rappelé que le projet a fixé un cadre de réflexion, permettant de travailler sur des organisations horaires calées sur des besoins opérationnels "non exceptionnels". Ce cadre peut faire l'objet d'adaptations, si le management et les salariés s'accordent pour le faire.

Il a de plus été intégré dans les calculs d'effectif une vacation par jour et par UO, vacation supplémentaire au strict besoin opérationnel généré par la couverture des territoires, de façon à accompagner la mise en place de la nouvelle organisation et se donner l'opportunité de mener les retours d'expérience précités.

→ La Direction acte que :

- Les grilles de CDG1 sont validées ;
- Orly poursuit des échanges avec les salariés sur l'adaptation des vacations en visant une mise en place des grilles à date pour juin et des possibles ajustements pour l'ouverture des nouveaux territoires en octobre ;
- Les salariés de CDGE et CDGA ont fait des propositions de nouvelles grilles horaires.

Sur ces bases, la Direction entend :

- L'intérêt de débiter une nouvelle activité sur une organisation horaires qui satisfasse toutes les parties concernées ;
- La recherche d'organisations horaires qui atténuent les effets négatifs des horaires "atypiques" ;

- La pertinence d'une méthodologie visant à considérer que les organisations horaires pourront s'ajuster en fonction de la réalité opérationnelle de la nouvelle organisation, tout au long de la phase de déploiement du projet (de juin 2018 à avril 2019).
- L'intérêt de poursuivre les échanges avec les salariés en tant que de besoin, de manière à trouver l'organisation horaires qui réponde au plus grand nombre de critères.

Les critères sont, notamment :

- La couverture du besoin opérationnel (trafic et spécificités des territoires) ;
- Des recouvrements de vacations qui répondent à des organisations du travail utiles et pertinentes ;
- Des cadencements de vacations qui minimisent la pénibilité du travail ;
- Une homogénéité de typologies de vacations qui facilitent les adaptations nécessaires qu'elles soient du fait de la Direction comme des salariés.

➔ La Direction propose de poursuivre les échanges avec les salariés dans un format à définir, notamment si tout ou partie des OSR souhaitent participer à ces échanges.

Orly va programmer ses nouvelles réunions de travail.

Pour CDGA et CDGE, la Direction propose d'affiner le travail de construction des grilles :

- en repartant des grilles proposées par les salariés,
- en prenant en compte certaines particularités, et notamment :
 - o les types et amplitudes de vacations selon les territoires,
 - o les rythmes de vacations.

Pour CDGA et CDGE, la mise en œuvre de l'organisation en juin 2018 (ouverture des 1ers territoires) se fera par adaptations des vacations générées par les grilles ACO et CCO existantes.

La Direction confirme qu'à la suite des validations de grilles plein temps, les grilles temps partiels feront également l'objet d'échange avec les salariés concernés.

- **Sur le point "Reclassements" :**

♦ Concernant le sujet du pourvoi des postes CSC et CMA, de la transparence en matière de critères de sélection, il est rappelé que :

- le projet a précisé dans les documents soumis à la consultation des IRP quelles étaient les modalités d'organisation du travail (telles que le contenu des vacations, la mobilité, les compétences requises, le cadre des horaires) ainsi que la nécessité d'une compatibilité des profils en fonction du besoin opérationnel (vacations longues)
- la sélection des salariés sur les métiers de CSC et CMA a montré la diversité des profils recrutés (issus notamment des différents métiers ACO, CCO et QDS, ou des différents taux horaires différents (pleins temps et temps partiels)).

♦ Concernant le sujet du suivi des salariés concernés par un redéploiement, des situations particulières, et de l'information faite aux salariés sur les opportunités de postes, il est rappelé que le dispositif d'accompagnement prévoit :

- un entretien de restitution pour chaque salarié non sélectionné sur un poste de CSC ou CMA ;
- des séances d'informations sur l'accompagnement spécifique organisé à cet effet ;
- des entretiens individuels permettant de formaliser le "passeport mobilité" (projet professionnel) et d'engager tout dispositif d'accompagnement individualisé ;
- un point d'avancement régulier sur ces sujets.

→ La Direction confirme que, sans souhait du salarié à temps partiel définitif de modifier son taux d'activité lors de son redéploiement, il n'y a pas lieu de modifier les modalités de rémunération de ce dernier en cas de signature d'un avenant à son contrat de travail.

→ La Direction informe qu'il est prévu d'adresser deux fois par mois sur sa boîte mail à chaque salarié concerné par un redéploiement, la liste des postes à l'affichage qui pourraient l'intéresser (métiers passerelles) ainsi que des liens utiles. Un suivi individualisé de ces opportunités est fait par ailleurs par le prestataire qui accompagne le dispositif.

→ La Direction valide le fait d'afficher tout poste libéré par un départ à la retraite et remplacé, avec une anticipation de 6 mois chaque fois que cela sera possible (départ validé).

→ Plus globalement, la Direction confirme que tous les salariés du périmètre du projet "Bienvenue à Paris" étant concernés par un changement de qualification au sens de la note DRH/1006 du 27 décembre 2010 (art. 28 du Manuel de gestion) seront bien éligibles "à l'article 28 alinéa 6".

- **Sur le point "Dédommagement" :**

♦ La Direction considère accompagner la transformation en mettant en place un projet qui :

- De sa phase d'ingénierie à sa phase de déploiement, maintient le dialogue et l'écoute de façon à être au plus près de la réalité opérationnelle de ce que pourra être la nouvelle activité d'Accueil ;
- Accompagne de façon très individualisée et en proximité chaque salarié qui le nécessite, notamment pour ceux concernés par un redéploiement ;
- A prévu un certain nombre de "dérogations" aux règles en vigueur pour aider à cette mise en place.

La mise en œuvre du présent protocole d'accord est subordonnée à la levée du préavis de grève.

Fait à Tremblay-en-France, le 15 mai 2018

Pour FO

Christelle MARTIN

Pour la Direction

Christophe LAURENT