

ACCORD SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI

A L'AEROPORT DE PARIS

PREAMBULE

Au cours de la séance du Comité d'Entreprise du 22 Février 1971, les Organisations Syndicales C.F.T.C., C.G.C., C.G.T.-H.M.C., C.G.T.-F.O., Cadres Supérieurs de l'AEROPORT DE PARIS et la Direction de l'Aéroport de Paris sont convenus qu'un groupe de travail serait constitué en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi dans le cadre des dispositions statutaires et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte sur les points suivants :

TITRE PREMIER - Agents en sur-effectif

Lorsque l'AEROPORT DE PARIS est amené à pratiquer des opérations de transfert, de restructuration, de limitation, de fusion ou de suppression d'activité, ces opérations étant menées à la seule initiative de l'Etablissement ou par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, la liste des agents en sur-effectif, dont la notion est, dans tous les cas, déterminée après consultation des organisations syndicales, est établie selon les critères joints en annexe I.

I - Les postes vacants de qualification similaire sur le même terrain sont réservés, en priorité, à ces agents.

Le pourvoi d'un poste vacant par un agent en sur-effectif dont la qualification et la spécialisation sont conformes aux exigences du poste vacant, s'effectue sans examen ni test s'il n'y a pas d'autre candidat.

La mutation de ces agents sur des postes de qualification similaire mais sur un autre terrain est une solution envisagée en dernier recours et seulement lorsqu'elle est compatible avec les obligations sociales et familiales des intéressés.

Pour atteindre ce but les possibilités de mutations successives d'agents des secteurs et qualifications concernés seront utilisées si nécessaire.

- II - Les agents en sur-effectif conservent le maintien de leur échelon de rémunération. La perte éventuelle des indemnités liées aux contraintes et sujétions de leur ancien emploi est compensée par une indemnité différentielle égale à 80 % de ces indemnités, basée sur la moyenne des trois derniers mois de travail.

Cette compensation sera annulée progressivement par le jeu des augmentations générales et individuelles des salaires.

- III - Les agents en sur-effectif bénéficieront d'une priorité en matière de formation complémentaire, de nature à faciliter leur conversion et leur adaptation aux emplois vacants.

Dans le cadre de la loi sur la formation, les crédits inscrits au budget formation, après consultation du C.E., ont un caractère indicatif et ne peuvent constituer un obstacle aux opérations qui s'avèreraient nécessaires, même dans le cas où celles-ci impliqueraient un surcroît de dépenses.

- IV - En cas de difficultés temporaires dans un secteur professionnel déterminé, l'AEROPORT de PARIS devra, à titre provisoire et dans la mesure où cette action est susceptible d'éviter ou de réduire les sur-effectifs procéder à une réduction de la durée hebdomadaire du travail sans réduction de rémunération, pour les catégories de personnel concernées

TITRE DEUXIEME - L'information

L'information et la consultation du Comité d'Entreprise prévues à l'article 2 du Statut du Personnel s'effectueront dans les conditions suivantes :

I - Délais :

La Direction informe le Comité d'Entreprise :

- . dès qu'elle a projeté de procéder à une modification des structures entraînant des conséquences sur le personnel, et, au minimum, quatre mois avant de prendre les premières mesures d'application du projet.
- . dès qu'elle est saisie par des tiers (usagers, clients pouvoirs publics, par exemple) de décisions susceptibles de modifier les structures de l'Etablissement ou le volume des effectifs.

II - Mode :

La Direction établit et remet au Comité d'Entreprise un document donnant toutes les indications nécessaires concernant les raisons des opérations envisagées, ainsi que les catégories professionnelles et les effectifs susceptibles d'être touchés par ces opérations.

TITRE TROISIEME - Commission d'examen des conditions de pourvoi des postes.

I - Une Commission mixte sera constituée dès signature du présent accord.

II - La Commission mixte est composée :

- . d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des Organisations Syndicales signataires du présent accord.
- . de membres désignés par la Direction.

III - Le rôle de la Commission mixte est de veiller en permanence :

- . à l'application du présent accord, notamment en ce qui concerne l'établissement des listes d'agents en sur-effectif
- . à l'application des procédures ci-après, en matière de pourvoi de postes créés ou vacants.

IV - Elle est informée, et consultée sur les études entreprises, en matière d'examens ou d'essais professionnels (nature, secteurs d'application).

V - Les procédures de pourvoi des emplois créés ou vacants sont les suivantes :

A - information :

Publication aussi tôt que possible des emplois permanents ou temporaires qu'il est prévu de créer pour l'année en cours. En outre, la Commission d'examen de pourvoi des postes sera informée avec une semaine de préavis au minimum des emplois temporaires supplémentaires envisagés en cours d'année.

Publication par la Direction du Personnel des emplois des catégories I, II et III vacants, à pourvoir, dès qu'ils sont connus.

B - candidatures :

Tous les agents ont la faculté de se porter candidats aux emplois à pourvoir, les candidatures devant être enregistrées puis examinées sous l'angle, d'une part des aptitudes de l'agent à tenir le poste, et d'autre part, des moyens de formation à mettre éventuellement en oeuvre pour permettre à l'agent d'atteindre le niveau de qualification nécessaire pour tenir l'emploi pour lequel il est candidat.

La commission mixte est informée, du nombre des candidatures reçues pour chacun des emplois qu'il est prévu de créer et des décisions qui ont été prises dans chaque cas.

pour les postes vacants à pourvoir, la commission mixte est informée, dès la fin de l'examen des candidatures reçues, des décisions qui sont envisagées dans chaque cas.

Cette information que les membres de la Commission reçoivent pour chaque emploi à pourvoir, porte sur :

- . la nature de l'emploi;
- . les noms des candidats;
- . le nom du candidat retenu.
- . l'avis du service DH.H.EF., et le choix du service demandeur avec les raisons du choix, ou, s'il y a lieu, du refus.
- . le cas échéant, les indications concernant le caractère prioritaire de certaines candidatures et les résultats des examens ou essais professionnels.

C - intervention de la Commission :

Les membres de la Commission disposent d'un délai d'une semaine de calendrier pour faire, éventuellement, appel de la décision projetée de recruter un candidat extérieur et donner, par écrit, les raisons de leur position; la décision du service est suspendue par l'appel et le Directeur du Personnel prend alors la décision finale.

La commission peut se réunir à la demande écrite et motivée de l'un de ses membres.

Fait à Orléans le 9 Janvier 1973 -

Pour le Syndicat C.G.C

[Signature]
G. MANSIER

CFTE *[Signature]*
R. VOET

RASPAIL le 16/01/1991
Pour le SAPAD

G. GIRARD

[Signature]
Raspail, le 31/09/07
Pour FO
G. MARTIN *[Signature]*

CCT / Haute maintenance et cadres

BOUBET *[Signature]* P. BOUBET

CCT : *[Signature]* J. REMPILLON

CFDT : *[Signature]*
M. BOUCHARD

Le Directeur Général,

Signé : G. DREYFUS

[Signature]
Gilbert DREYFUS

ANNEXE I

A L'ACCORD SUR LA SECURITE DE L'EMPLOI
A L'AEROPORT de PARIS

x x x x

A - CRITERES DE CHOIX

Ordre de priorité pour l'établissement de listes d'agents en sur-effectif par catégorie professionnelle :

- 1 - Volontaires.
- 2 - Agents dont le domicile est plus proche du terrain où la mutation est projetée que du terrain où ils sont affectés, ou à une distance équivalente.
- 3 - Célibataires.
- 4 - Agents les moins anciens.
- 5 - Agents les plus jeunes.
- 6 - Agents locataires de leur habitation.

Seront maintenus dans le même secteur géographique (I) sauf s'ils sont volontaires :

- Agents à 5 ans ou moins de l'ouverture du droit à la retraite.
- Cas sociaux, (situation particulières d'agents mineurs, soutiens de famille, parents d'enfants handicapés, par exemple)
- Agents propriétaires de leur habitation ou ayant effectivement entrepris une action d'accession à la propriété.
- Agents féminins occupant des emplois à caractère administratif

La situation particulière des agents féminins affectés à d'autres activités, devra faire l'objet d'un examen particulier avec les organisations syndicales.

- Agents dont le conjoint travaille dans le même secteur géographique.

B - GARANTIES COMPLEMENTAIRES

En cas de mutation d'agents en sur-effectif, la Direction s'engage :

- a) à attribuer à l'agent, dans le cadre des opérations d'acquisition

1) Sont considérés comme même secteur géographique : Le BOURGET et ROISSY.

ou de souscription, un logement dont les caractéristiques seront compatibles avec sa situation de famille et si possible en rapport avec son logement précédent.

- b - A l'indemniser de la différence de loyers, dans le cas où l'agent ne bénéficierait pas d'un logement attribué par l'Aéroport de Paris et se procurerait lui-même un logement dont les caractéristiques répondent au § a.
- c - A ce que le déménagement soit assuré par l'Aéroport de Paris ou intégralement payé par lui, sous réserve d'une acceptation préalable d'un devis.
- d - A assurer à l'agent muté le paiement des indemnités kilométriques au taux "nécessité de service" jusqu'à son relogement effectif.
- e - A assurer le transport des Agents mutés ne possédant pas de véhicule personnel, tant qu'ils ne seront pas relogés à proximité de leur lieu de travail.

Toutefois, les avantages visés aux § b, d et e ne seront accordés que pendant une durée maximum d'un an, sous réserves que pendant cette période, l'agent ait reçu deux propositions au moins de logement de l'Aéroport de PARIS dont les caractéristiques répondent au paragraphe a).