



InFO S

la force syndicale
Aéroports de Paris

ANNÉE 2012 N° 4

JUILLET

Bulletin réservé aux adhérents et sympathisants de FO ADP

Bulletin spécial « campagne hivernale »

Suite aux épisodes neigeux de l'hiver 2010-2011, la direction a décidé un processus d'amélioration et de renforcement des moyens pour être en mesure de traiter le trafic aérien, en cas de conditions hivernales difficiles, sur plusieurs jours successifs.

SOMMAIRE :

- **Petit retour en arrière**
- **Les négociations**
- **La déclaration de FO au CHSCT**
- **La consultation du CE**
- **Et maintenant?**

La direction a donc produit une note réglementaire unilatérale (note PDG/2011/1622 du 29 décembre 2011) définissant les nouvelles modalités applicables au service hivernal. Cette note mettait en place des disponibilités avec des primes à la mission, une rémunération forfaitaire en lieu et place du dispositif d'astreinte existant remettant ainsi en cause la rémunération des équipes de professionnels de la neige.

Le syndicat FO déposa un préavis de grève pour le 21 octobre 2011 demandant l'ouverture immédiate de négociations sur le dispositif hivernal; le retrait de tout projet de sous-traitance dans le cadre du dispositif hivernal; le maintien des règles d'astreintes et des règles statutaires; une rémunération garantissant la clarté, la transparence et l'équité de traitement; la mise à niveau des effectifs et création des postes statutaires pour assurer les missions du service hivernal; le respect et l'amélioration des conditions de travail.

Un accord de levée des préavis fut signé, la direction ayant accepté de faire marche arrière et d'ouvrir les négociations sur un accord collectif organisant le service hivernal tout en remettant en place l'astreinte pour les équipes « neige ». Mise en œuvre du dispositif de disponibilité et rémunération afférente pour les salariés s'étant portés volontaires pour la 1ère fois en 2011/2012.

Après 8 mois de négociations, la direction a soumis le projet d'accord à la consultation du Comité d'Entreprise le 17 juillet. Le CE a donné un avis négatif (9 CONTRE, 1 ABSTENTION, 5 POUR) seuls FO et la CFE-CGC s'étant prononcés favorablement.

L'accord va donc être mis à la signature mais au regard du résultat de la consultation du CE, seuls 2 syndicats seraient donc favorables à la signature de l'accord. Or FO et la CFE-CGC à eux deux ne représentent que 29.75% des voix du personnel recueillis lors des dernières élections professionnelles. Un accord pour être valable doit recueillir l'adhésion de syndicats représentant au moins 30% des suffrages.

En l'absence d'accord signé par des syndicats représentant 30%, la direction n'a plus aucune obligation d'appliquer les avancées obtenues dans le cadre des négociations par les syndicats. La direction va donc pouvoir sortir une nouvelle note unilatérale (qu'elle rédigera seule et qui ne tiendra pas compte de l'intégralité des avancées).

Petit retour en arrière

La direction voulait imposer unilatéralement un nouveau dispositif pour le service hivernal qui remettait en cause les acquis statutaires, les astreintes et le mode de rémunération pour les équipes de professionnels de la neige.

Force est de constater qu'elle a dû revoir sa copie devant le mécontentement des agents qui ne cessait de grandir au point que des préavis de grève ont été déposés par FO et la CGT pour le 21 octobre 2011.

Pour ce qui concerne le syndicat FO ADP, notre préavis portait sur :

- Ouverture immédiate de négociations sur le dispositif hivernal;
- Retrait de tout projet de sous-traitance dans le cadre du dispositif hivernal;
- Maintien des règles d'astreintes et des règles statutaires;
- Une rémunération garantissant la clarté, la transparence et l'équité de traitement;
- Mise à niveau des effectifs et création des postes statutaires pour assurer les missions du service hivernal;
- Respect et amélioration des conditions de travail;



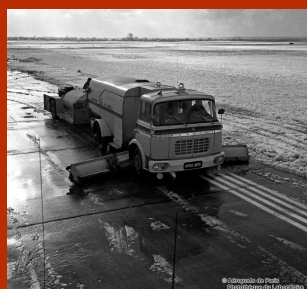
Nous avons obtenu lors des négociations sur les préavis:

- l'ouverture de négociations sur le service hivernal
- le maintien des règles d'astreintes et des règles statutaires, pour la campagne 2011-2012 dans l'attente des négociations de l'accord
- La mise à niveau des effectifs et la création de postes statutaires
- l'engagement que les directions des aéroports conduiraient une analyse comparative entre leurs moyens propres et ceux de la sous-traitance dans le processus de déneigement.

Le projet de protocole de levée des préavis de grève a été soumis et distribué aux agents concernés par le préavis de grève. La majorité des agents ont donné mandat au syndicat pour lever le préavis et signer le protocole afin d'engendrer les avancées de la négociation.

Dès l'ouverture des négociations sur le projet d'accord collectif, le **syndicat FO ADP a défendu comme position:**

- Une organisation sous le régime de l'astreinte
- Un système de rémunération transparent, équitable et couvrant l'ensemble des personnels investis dans la campagne hivernale quelque soit la plateforme (CDG, LBG, ORY)
- La définition des primes de sujétions professionnelles liées à la neige
- Un système garantissant le respect de la réglementation du travail,
- L'amélioration des conditions de travail et la prise en compte de la pénibilité,
- La reconnaissance de l'expérience acquise via la mise en place d'une filière de professionnalisation .





Les négociations

Les négociations ont eu lieu pendant 8 mois.

Dans un premier temps, il a fallu recenser les pratiques des différentes directions (différentes d'une UO à l'autre, d'une plateforme à l'autre) et les besoins puisque l'objectif était de définir le même dispositif pour tous.

Puis convaincre la direction de revoir à la hausse ses propositions initiales tout en travaillant en parallèle avec les CHSCT dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Nous avons ainsi obtenu:

- des **astreintes spécifiques au service hivernal en termes de planification et de rémunération** (semaine planifiée=232€, 320€ pour les semaines avec jours fériés et 446€ pour la semaine de Noël, 55€ par vacation d'astreinte de renfort)
- une **rémunération à l'intervention selon les missions exercées en fonction des compétences et responsabilités** (paiement des heures effectuées et des majorations+ prime de 70€, 90€, ou 100€ selon la fonction)
- une **prime spécifique versée aux salariés exerçant leurs missions habituelles dans des conditions dégradées de 55€/vacation;**
- le **remboursement de l'abonnement téléphonique** (25€/mois/6 mois)
- les **Indemnités kilométriques pour les déplacements supplémentaires**
- le **versement de la prime de non accident pour les salariés conduisant les engins pendant la campagne hivernale**
- l'**augmentation de la majoration de la rémunération des jours supplémentaires de travail pour les cadres, portée à 20%**
- une **compensation pour les salariés du SSLIA et du SMU de 1100€ pour 20 interventions planifiées sur jours de repos**
- un **renforcement des dispositions en matière de formation et de conditions de travail.**

Le syndicat afin de rendre compte au personnel de l'avancée des négociations a organisé des heures d'informations pendant les négociations mais également une fois les négociations terminées afin de recueillir le point de vue des équipes de CDG, d'Orly et du Bourget sur le projet d'accord.

Suite aux heures d'information et à la position du personnel présent, aux discussions avec les adhérents FO concernés, les instances du syndicat ont décidé de voter **POUR** la consultation sur le projet d'accord au CHSCT (3 et 6) et au CE.

Force Ouvrière s'attache strictement à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, fondée sur une politique contractuelle alliant son rôle revendicatif et sa fonction de contrepois.

Quand la concertation ne fonctionne pas, quand la pratique contractuelle ne reçoit pas les moyens nécessaires, alors une organisation comme FO, dont le rôle est la défense des intérêts des salariés, appelle à la grève et à manifester sur ses revendications. Par l'appel à la grève, nous avons obtenu l'ouverture des négociations. Par la négociation, nous sommes arrivés à un certain consensus via cet accord qui améliore l'existant. Nous avons donc décidé de signer l'accord.

Déclaration FO lors du CHSCT3 et CHSCT6

« Nous sommes réunis aujourd'hui dans le cadre d'une consultation du CHS CT sur le projet d'accord du service hivernal conformément à la loi.

Si la loi impose une consultation sur l'ensemble du projet d'accord, nous nous prononcerons uniquement sur le volet de l'hygiène, sécurité et des conditions de travail décrites dans le projet d'accord et dans le dossier de la Direction remis en séance. En ce sens, notre vote ne préjuge pas de la signature de l'accord par le syndicat FO.

Ainsi du point de vue du volet HSCT, nous notons des actions communes à toutes les UO notamment l'attribution d'un budget spécifique dans chaque UO pour les conditions de travail qui restent à construire mais que FO revendique à la hauteur afin de garantir des conditions de travail dignes de ce nom.

D'autre part, nous notons des engagements de la Direction pris en séance suite aux échanges et à la discussion d'aujourd'hui. Il est clair que les différents engagements constituent une avancée par rapport à l'existant du point de vue des conditions de travail. Bien entendu, ces engagements restent à mettre en œuvre et nous veillerons à leur application quelle que soit l'existence ou non d'un accord.

Le Comité d'Entreprise

Au CE, l'UNSA-SAPAP et la CGT se sont prononcés CONTRE l'accord.

La CFDT s'est abstenue mais n'est pas représentative et ne peut donc pas signer d'accord.

Les élus CFTC étaient absents mais la CFTC comme la CFDT n'est pas représentative. SUD et CAT n'ont pas d'élus et ne sont pas représentatifs.

FO et la CFE-CGC se sont prononcés POUR l'accord.

Le CE a donc émis un avis négatif majoritaire: 9 CONTRE, 1 ABSTENTION, 5 POUR (3 absents)

Et maintenant?

Suite à la consultation du Comité d'Entreprise, la direction va mettre l'accord à la signature des organisations syndicales.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :

-à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ,
-et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée, par écrit, dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. Notifiée aux signataires, elle doit être motivée et doit préciser les points de désaccord.

FO et la CFE-CGC qui ont voté POUR l'accord représentent à eux deux 29.75% contre 30% nécessaire pour que l'accord soit validé.

Que se passera-t-il si l'accord ne recueille pas l'adhésion de syndicats représentant 30% du personnel ?

Le projet d'accord n'existera plus. La direction sortira une note unilatérale moins avantageuse que l'accord.

La direction a communiqué les mesures applicables en l'absence d'accord:

- application stricte du manuel de gestion pour la rémunération des astreintes
- augmentation du nombre de semaines consécutives d'astreintes de 4 à 6 maximum.
- réduction du montant de l'astreinte de renfort de 55 à 50€/vacation
- suppression des primes à l'intervention de 70/90/100€
- suppression de la prime spécifique de 55€/vacation versée aux salariés exerçant leurs missions dans des conditions dégradées
- réduction pour les salariés du SSLIA et du SMU du montant de la compensation à 1000€/pour 20 vacations

L'intégralité des documents est à votre disposition sur le site Intranet du syndicat à <http://intra652-a1/FO/>