

Monsieur GASSE Laurent

Président du CSE agissant par délégation
Directeur des ressources humaines

Monsieur LEBRUN Olivier

DRHR

Monsieur CHARRIER Arnaud

Responsable RH CDG

Roissy, le 15 septembre 2023

Objet : Remise en cause de l'application du statut du personnel

Monsieur le Directeur des ressources humaines,

Nous sommes contraints de vous écrire car un sérieux litige nous oppose avec vos services concernant l'application du statut du personnel concernant un groupe de travail.

Le statut du personnel dispose dans son préambule qu'il appartient au conseil d'administration "(...) d'interpréter les dispositions du présent statut qui pourraient donner lieu à litige.(...). Il précise que "Président Directeur Général d'Aéroports de Paris ou à ses représentants agissant par délégation, de préciser, par voie de notes d'application établies (...) les modalités d'application des dispositions du présent statut."

Par voie de délégation, vous avez donc le pouvoir d'intervenir pour faire respecter le statut du personnel. Vous le savez : le syndicat FO ADP est un syndicat de négociation sur les revendications définies par le personnel. L'objet du présent courrier se situe dans ce cadre ceci afin d'éviter tout conflit qui nous semble inévitable si la position de vos services devait rester les mêmes.

De quoi s'agit-il ?

La direction de CDG ne respecte pas le statut du personnel pour la permanence balisage de CDGR et maintient un point de vue erroné.

La prime de sécurité aéronautique

La permanence balisage de CDGR est composé de 12 agents de catégorie II et de qualification : "technicien d'exploitation" ont pour missions principales " (...) des inspections réglementaires des aides visuelles lumineuses (y compris compte rendu): inspection journalière des fonctions pistes, inspection hebdomadaire des fonctions sécurisations pistes, inspections hebdomadaires des voies de circulation avions, inspections hebdomadaires des feux d'obstacles du périmètre CDGR (...)" Selon la fiche de poste technicien maintenance électrotechnique DO

Noir sur blanc, ces inspections de pistes sont relevées nettement dans les feuilles de quarts journalières établies par les agents et dans l'étude ergonomique réalisées par la direction en 2006.

L'article 25 du statut du personnel intitulé "prime de sujétion" et la note d'application découlant de cet article dispose qu'une prime dite de sécurité aéronautique ayant pour objet de "valoriser l'habilitation des inspections des pistes des salariés effectuant des missions réglementaires".

Avec les écrits de la direction, il est prouvé que les agents ont les habilitations, que les inspections sont réglementaires et qu'elles s'effectuent tous les jours et le Week end.

A notre sens, la direction n'a pas appliqué le statut du personnel et l'ensemble des dispositions en découlant. De ce point de vue, pour les 12 agents constituant ce groupe de travail, tenant compte à la fois de la prise de fonction individuelle du poste des agents et de la rétroactivité (3 ans en matière de salaire), nous avons estimé à 45 080 euros de manque à gagner.

La prime entretien balisage

La prime d'entretien balisage a été supprimé de la note d'application de l'article 25 du statut du personnel. Mais elle est encore appliquée pour 10 agents sur les 12.

Le groupe de travail est constitué 10 agents ayant de l'ancienneté dans le poste (avant 2021) qui touchent la prime entretien balisage. 2 agents arrivés en postes en 2021 et après ne touchent pas la prime au prétexte de PACT.

Mais si on prend le livre I et II de PACT homologué par la DIRRECT, il est fait référence aux primes de sujétion de l'article 25 du statut du personnel dont découle la prime entretien balisage à la page 67 du livre II. Cette référence se fait d'ailleurs avec d'autre prime. A titre d'exemple, la direction a pris le soin de notifier à la page 67 des conditions différentes d'application pour les salariés en poste au 1^{er} juin 2021 et pour les salariés embauchés après le 1^{er} juin 2021 pour le 13^{ème} mois. Il n'en est rien pour les primes de sujétions nouvellement écrites et/ou supprimés.

Sauf erreur de notre part, nous avons demandé l'écrit juridique de PACT justifiant cet état de fait. On nous a répondu par un lien sur le portail intranet qui est un mémento sur les conséquences de PACT mais en rien un fondement juridique.

Cette situation créait de fait une rupture de l'égalité de traitement entre agents effectuant les mêmes missions et de même qualification. Elle est contraire à l'esprit du statut du personnel. Dans son titre I intitulé disposition générale, il est précisé que le statut est "*applicable au personnel propre de la société "Aéroports de Paris" dans le respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du Code du travail.*"

L. 1132-1 du Code du travail dispose qu' "*Aucune personne ne peut (...) faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (...) notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3. (...)*"

Que dit l'article 3221-3 du code du travail précise que "*Constitue une rémunération (...) le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement (...)*".

Aussi, nous vous demandons de payer la prime entretien balisage pour les 2 agents qui ne la touchent pas avec la rétroactivité nécessaire à leur prise de poste.

Et maintenant ? Quelle suite ?

Le 15 septembre 2023, lors d'une conversation téléphonique avec Mr Charrier à ces sujets, il m'a fait part d'un refus de la direction aux sujets de ces deux primes. Après argumentation, il a été convenu que Mr Charrier devait me recontacter lundi pour confirmer ou non la position de la direction.

Dont acte. Néanmoins, c'est vous monsieur le DRH, le garant de l'application du statut conformément à son préambule. Par le présent courrier, nous vous demandons d'intervenir nettement pour le respect homogène du statut du personnel, de son application.

Vous souhaitant bonne réception et espérant une solution évitant le conflit et la saisie des juridictions compétentes.

Fabrice Criquet
Secrétaire du syndicat FO ADP