

# **COMPTE RENDU PROVISOIRE**

## **DU COMITE D'ENTREPRISE**

**DU 12 JANVIER 2007**

### **ORDRE DU JOUR**

**1**

**POINT 1 : Approbation des procès verbaux n° 34 et 35 .....2**

**POINT 2 : Information et consultation sur le projet d'accord de participation 2006-2008 .....3**

**POINT 3 : information et consultation sur le projet d'accord collectif relatif au travail de nuit.....11**

**POINT 4 : Information et consultation sur la modification du rythme horaire des techniciens de permanence et chefs aérogares pistes à CDGE. ....24**

**POINT 5 : Consultation sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenu le 23.12.2006 à ORYS.....27**

**MEMBRES du C.E.**

**FO**

M. PRETRE

Melle MARTIN

*REPRESENTANT SYNDICAL*

M. GENTILI

**POINT 1 : Approbation des procès-verbaux**

**n° 34 et 35**

---

**M. PRETRE (FO)** – Je n'ai que de petites remarques de forme à émettre à propos de la retranscription des propos de Melle Martin. Ces remarques ont été transmises aux membres du Comité d'entreprise.

*Les procès-verbaux n° 32 et 33 sont approuvés sous réserve des modifications et amendements évoqués en séance.*

**POINT 2 : Information et consultation sur le projet d'accord de participation 2006-2008**

---

**M. GENTILI (FO)** – Je veux saluer les points positifs de ce rapport. La direction semble juger que nous gérons correctement l'argent redistribué sous différentes formes, au personnel. Je veux aussi rappeler qu'il y a quelques années, à Force ouvrière, nous avons essayé, avec d'autres, de gérer en bons pères de famille ce Comité. Nous sommes très attachés au principe de la gratuité des services d'ADP mis à la disposition du Comité d'entreprise. J'ajoute au passage que le texte comporte une coquille : depuis quelques années, les « œuvres sociales » sont devenues des « activités sociales ». Je suppose d'ailleurs que les activités sportives sont considérées comme relevant des activités sociales : elles pourraient donc être gratuites. Nous pourrions, nous aussi, commander un audit réalisé par un expert indépendant, lequel pourrait conclure que le CE a parfois indûment versé certaines

sommes à la direction d'ADP, notamment pour réaliser des études relatives à nos locaux dédiés à la restauration des personnels.

**M. GENTILI (FO)** – Je précise que Force ouvrière n'est pas disposée à signer quoi que ce soit sur ce point pour l'instant. Nous sommes d'ailleurs également inquiets de la rédaction du paragraphe consacré aux mutuelles.

### **POINT 3 : information et consultation sur le projet d'accord collectif relatif au travail de nuit**

---

**M. RUBICHON** – Je passe la parole à Melle Martin, qui la demandait depuis quelques instants et que j'avais oubliée.

**Melle MARTIN (FO)** – Je suis encore élue, et j'entends bien le demeurer, et continuer à représenter le personnel. Je rappelle que les négociations remontent à déjà bien longtemps puisqu'elles ont débuté en 2002 à la suite d'importants conflits et notamment de grèves de la part de l'ensemble des agents travaillant en deux douze, qui avaient, vous vous en souvenez sans doute, manifesté devant notre siège du boulevard Raspail, mais aussi de certains agents travaillant en trois huit et demandant le maintien de leur rythme horaire. La direction avait alors organisé de prétendues séances de réunion dans des salles de cinéma, avec des experts du sommeil qui nous avaient d'ailleurs consciencieusement endormis, des tables rondes...

Je me souviens de la conclusion à laquelle étaient parvenus les médecins spécialistes du sommeil : si l'organisation en deux douze est dommageable au sommeil des agents, l'organisation en trois huit version anarchique l'est encore plus car elle brise tous les rythmes internes. Pour résumer, le travail de nuit nuit à la santé, si je puis dire. Cependant, depuis 2002, la loi est claire : un travailleur de nuit ne peut travailler plus de huit heures quotidiennement, sauf en cas d'accord dérogatoire conçu avec les organisations syndicales. L'objectif de notre organisation, depuis 2001, est d'obtenir la signature d'un tel accord pour garantir le maintien des rythmes horaires pour tous les agents travailleurs de nuit dans l'Entreprise, et pour éviter un basculement « automatique » de tous ces agents sur une organisation en trois huit.

La direction a ouvert les négociations il y a un an, suite à six semaines de grève de nouveaux groupes de travail. Le conflit a démarré à Roissy, puis s'est étendu à Orly où de nouveaux groupes de travail demandaient une organisation en deux douze. Les négociations ont donc repris, et la direction a reconnu la possibilité de négocier un accord d'entreprise, plutôt qu'une simple convention collective étendue. Nous avons aujourd'hui un mandat très clair des personnels qui souhaitent intégrer une organisation en deux douze pour ceux qui sont actuellement organisés en rythme de trois huit, ou demeurer sur un rythme en deux douze pour ceux qui bénéficient déjà de cette disposition.

Ce nouvel accord prévoit deux types de dérogation : une dérogation générale de travail jusqu'à dix heures, qui maintient tous les rythmes actuels, et une dérogation jusqu'à douze heures pour toutes les missions relevant de la santé, de la sécurité, de la surveillance des biens et des installations.

Si l'on prend en compte l'avis des médecins du travail sur le travail en horaires continus, on relève qu'ils définissent cinq critères de pénibilité : la charge psychique ; l'environnement ; la charge mentale ; la prise irrégulière de repas ; le repos. A propos de l'environnement et des conditions de travail, le CHSCT est l'instance compétente pour les actions destinées à réduire la pénibilité. Je relève également que les médecins du travail estiment que, en cas d'organisation des horaires continus en trois huit, cette organisation devrait se faire sur un rythme de rotation court, dans le sens horaire, en respectant au maximum la période de sommeil comprise entre deux heures et cinq heures. En outre, le début des prises de postes le matin ne devrait pas commencer avant six heures, et en aucun cas avant cinq heures du matin. On se rend bien compte, à lire ce rapport, que la direction ne respecte pas les préconisations de la médecine du travail. En effet, les rythmes de rotations sont souvent longs, le sens horaire n'est pas respecté dans la totalité des groupes de travail, pas plus d'ailleurs que la période de sommeil entre deux heures et cinq heures. De plus, les prises de postes avant six heures, voire même cinq heures du matin, surviennent souvent. J'ai moi-même constaté des prises de postes à quatre ou trois heures du matin. On a également pu rencontrer des cas d'agents terminant leur journée à minuit et reprenant leur poste le lendemain matin à huit heures : les onze heures de repos prévues par le Code du travail ne sont même pas respectées !

Je souhaite donc vous transmettre le sentiment de nombreux agents travaillant en deux douze. Ils sont bien conscients des problèmes de santé posés par ce rythme et soulevés par la médecine du travail. Ils constatent également quelle est la réalité de l'organisation en trois huit, et jugent que ces rythmes sont encore pires et que les hiérarchies locales modifient à leur gré les tableaux de services sans consulter les agents ni tenir compte de la pénibilité induite par ces modifications. De plus, la direction d'ADP, qui nous assure vouloir tenir compte de l'avis de la médecine du travail, ne tient pas cet engagement. Nous lui demandons donc de prendre des dispositions claires, et de les respecter afin de ne pas tenir compte de son seul intérêt mais aussi de celui des agents.

Enfin, la médecine du travail estime qu'il serait souhaitable de déterminer des modalités de sortie des horaires continus pour les agents désirant, pour des raisons médicales ou personnelles, qu'on les supplée pour reprendre un poste de travail. Ce point est important et devrait être repris par la direction. En effet, certains agents travaillant actuellement en horaires continus, ne peuvent plus, physiquement, supporter cette organisation mais sont contraints de la conserver faute de possibilité de reclassement. ADP pourrait par exemple envisager de mettre en place un accord de départ en pré-retraite à 55 ans pour l'ensemble des travailleurs de nuit, et pas seulement pour nos collègues pompiers.

Nous aimerions connaître l'avis des médecins du travail sur toutes ces questions relevant des CHSCT et des diverses questions médicales. Nous aimerions également savoir pourquoi les groupes de travail d'Orly et de Roissy ne sont pas traités de façon similaire sur tous ces points. Enfin, nous demandons aux médecins du travail de se prononcer sur le point suivant de l'ordre du jour, relatif au passage de deux groupes de travail de CDGE d'un horaire semi-continu à un horaire continu.

**M. GENTILI (FO)** – Je précise que je m'exprime en tant que futur signataire de cet accord, car Force ouvrière sait prendre ses responsabilités, et le dit clairement au personnel, même si on peut toujours penser qu'il aurait été possible de mieux faire. Je reconnais moi-même que cette loi est une véritable usine à gaz. Notre confédération l'avait d'ailleurs dénoncé lors de son adoption : l'esprit de cette loi est clairement de remettre les femmes à la chaîne dans l'industrie. Les législateurs avaient toutefois pensé qu'une organisation en deux douze pourrait être dommageable à la santé des salariés. Nous nous étions d'ailleurs battus contre vous, comme le rappelait Melle Martin, pour que certaines vacations dans des postes jugés particulièrement éprouvants, ne durent pas plus de neuf heures. Nul besoin d'être médecin pour constater que les vacataires accomplissant certaines fonctions sont toujours épuisés et multiplient les alertes envers les syndicalistes. Notre mission de syndicalistes est de trouver la bonne instance pour résoudre ces problèmes. J'ajoute qu'il n'y aurait rien de scandaleux à ce que le CHSCT émette un avis différent de celui des médecins du travail.

J'en viens aux aspects positifs relevés par la confédération Force ouvrière dans ce projet. Tout d'abord, la direction d'ADP cesse enfin de se croire au-dessus des lois ; le second est qu'elle ré-apprend à négocier. Nous ne pouvons que nous en féliciter. La loi reste par ailleurs floue sur de nombreux points, comme par exemple sur la question du repos compensateur. Ce qui nous est proposé ici est malheureusement bien en deçà de ce que l'on nous avait fait miroiter il y a peu. Nous jugeons également que l'interprétation des articles de la loi relatifs aux tranches horaires est particulièrement fumeuse. Autant de raisons qui pourraient pousser un syndicat irresponsable à rejeter l'accord au motif qu'il n'a pas été entendu sur toutes ses revendications. Mais telle n'est pas notre culture.

Nous signerons cet accord, non parce qu'il soutient les intérêts de la direction ou ceux de l'entreprise, mais bien parce qu'il nous semble conforme aux intérêts des salariés. Nous n'avions pas attendu 2005 pour comprendre que, selon la loi « aucune vacation, y compris de jour, ne saurait excéder huit heures ».

Cependant, si nous sommes prêts à signer cet accord, nous refusons en revanche de renvoyer la responsabilité des éventuelles conséquences de l'accord sur l'inspection ou sur la médecine du travail. Ils ne sont pas signataires et n'ont pas à le devenir. Notre esprit républicain nous pousse à respecter leur indépendance. Nous ne voulons donc pas les pousser à agir contre leur déontologie. Mais je ne suis pas complètement certain que cette ligne de conduite soit bien partagée par la direction d'ADP. J'ajoute que je trouve particulièrement lamentable que des collègues syndicalistes aient cru bon de soutenir auprès de salariés que le projet d'accord remet en cause l'organisation en deux douze, et qu'ils en aient rejeté la responsabilité sur la médecine du travail. J'ai beau me dire que nous sommes en période électorale, je trouve tout de même que certains propos gagneraient à ne pas être tenus.

Je rejoins sur ce point l'intervention de M. Renier, de la CFE-CGC : le CHSCT doit être, avec la médecine du travail, l'instance apte à émettre des préconisations sur les conditions de travail permettant aux vacations dérogatoires d'être effectuées convenablement, préconisations qui seraient ensuite suivies d'une discussion entre les

signataires de l'accord et la direction quant à la faisabilité de ce qui est suggéré par les médecins. Nous souhaitons que la signature de cet accord ouvre la possibilité de créer une commission de suivi d'accord, et que les discussions soient menées avec les CHSCT pertinents. Mon intervention, naturellement, vaut explication de vote. En dépit de l'avis réservé exprimé par la médecine du travail, nous prendrons nos responsabilités.

*Le projet d'accord recueille un avis favorable, avec 6 voix pour et 4 voix contre. Il y a deux abstentions. Les absents sont au nombre de 6.*

#### **POINT 4 : Information et consultation sur la modification du rythme horaire des techniciens de permanence et chefs aérogares pistes à CDGE.**

---

**Melle MARTIN (FO)** – Nous avons demandé que nous soient communiqués les tableaux de service de ces groupes de travail avant que nous ne nous prononcions. Cela a été évoqué lors de la réunion du CHSCT n°2. Cette question est d'ailleurs en lien avec le point sur le travail de nuit traité précédemment lors de cette réunion de CE. Nous voulons connaître les rythmes de travail de ces groupes. Par ailleurs, nous n'avons pas reçu d'avis écrit des médecins du travail sur ces changements de rythme. Or, les agents de ces deux groupes vont devenir travailleurs de nuit. Ils sont donc directement concernés. Même si la réunion du CHSCT a permis au médecin du travail de répondre à plusieurs de nos interrogations, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'agents ne sont pas favorables à ce passage à un rythme continu. Un engagement a été pris de ne pas affecter à des postes de nuit des agents qui ne le veulent pas : nous souhaitons que cet engagement soit acté par le présent Comité d'entreprise. Nous vous demandons donc de nous expliquer comment les grilles seront mises en place, et quel sera le sort des agents opposés au passage d'un rythme semi-continu à un rythme continu.

**Melle MARTIN (FO)** – Je souhaite poser une dernière question. Nous sommes très attachés aux effectifs, et nous sommes bien conscients que l'ouverture de la salle d'embarquement S 3 est très importante pour l'entreprise. Etes-vous bien certains que les mesures prises pour l'ouverture de cette salle seront bien suffisantes pour son bon fonctionnement ? Cette unité opérationnelle va en effet devenir la plus importante du territoire d'ADP. Ne pensez-vous donc pas qu'il serait bon d'envisager à court terme une augmentation des effectifs des responsables d'exploitation de permanence ? Dans ce cas, nous vous soutiendrions.

*Le vote sur la modification du rythme horaire donne les résultats suivants : 5 voix favorables et 6 abstentions. Les absents sont au nombre de 7.*

## **POINT 5 : Consultation sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenu**

**le 23.12.2006 à ORYS**

---

**Melle MARTIN (FO)** – Je souhaite émettre un certain nombre de remarques, de fond et de forme, et poser plusieurs questions. Nous constatons tout d'abord que si Force ouvrière ne vous avait pas alerté, ces informations ne nous seraient jamais parvenues. Par ailleurs, votre document évoque un « mouvement social ». Puis, dans votre présentation, ce mouvement social devient une simple « application des procédures ». Pour la syndicaliste que je suis, le terme de « mouvement social » est en réalité synonyme de grève. Dans le cas d'une entreprise de sécurité, cette grève ne peut avoir lieu sans préavis, car elle a une délégation de service public. L'application des procédures n'est pas une grève du zèle : c'est simplement un travail bien accompli. Si l'application scrupuleuse de ces procédures de sécurité a réduit de moitié le débit, c'est plus vraisemblablement en raison d'un grave déficit d'effectifs.

En ce qui concerne les retards d'avions, nous sommes surpris de constater que des responsables d'unités opérationnelles ont fait appel à leurs équipes pour traiter ces missions. Dans un cas de retard, il revient normalement aux entreprises qui assistent les compagnies aériennes de s'occuper de leurs passagers. Nous souhaitons donc savoir quelles sont les entreprises censées assister les compagnies Corsair, Sky Europe et Royal Air Maroc à Orly. Nous voulons également savoir où étaient ces entreprises quand les événements du 23 décembre sont survenus. Étaient-elles seulement présentes ? Par ailleurs, dans le cas du vol de Corsair qui n'a finalement pas été dérouté, il me semble qu'il revient à l'autorité aéroportuaire de prendre la décision de dérouter ou non un avion en retard arrivant après le couvre-feu. Il faut être capable de taper du poing sur la table et d'imposer à la compagnie aérienne concernée un déroutement sur CDG, aéroport qui est prévu pour de telles situations car il ne subit pas de couvre-feu et est doté du personnel compétent la nuit. Cela aurait permis d'éviter la prolongation des horaires de ces agents.

Vous avez donc violé un certain nombre d'articles du Code du travail, puisque vous n'avez pas respecté la durée quotidienne maximale du travail en dépassant la limite légale des 12 heures. Vous n'avez pas non plus respecté le repos légal quotidien de 11 heures consécutives, ce qui nous semble plus étonnant : si des circonstances exceptionnelles vous ont amenés à prolonger le service de certains agents, vous auriez pu en revanche modifier en conséquence leur emploi du temps du lendemain de manière à respecter ce repos légal. A moins, comme nous le pensons d'ailleurs, que vous ne disposiez pas d'effectifs suffisants en temps normal.

Nous aimerions également savoir si certains des agents concernés ont dépassé un temps de travail hebdomadaire de 42 heures et, parmi ces derniers, nous voulons savoir comment l'heure majorée sera payée au-delà de 42H. En effet, avant l'accord sur les 35 heures, nous avions un taux de majoration, pour les heures comprises entre la 42<sup>ème</sup> et la 48<sup>ème</sup> heure, qui n'existe plus puisque cet accord ne laisse plus de possibilité de dépasser les 42 heures. Nous demandons donc que le taux de majoration pour les agents qui auraient tout de même dépassé ces 42 heures soit celui qui existait avant l'accord sur les 35 heures. Nous voulons également savoir si l'agent qui devait être en repos le samedi a bien bénéficié de ses 35 heures de repos hebdomadaires, et s'il a eu une journée de repos le dimanche ; dans le cas contraire, vous auriez ainsi violé un article supplémentaire du code du travail.

Enfin, vous indiquez que la procédure prévoit de possibles dérogations en cas d'urgence, ce qui n'est pas exact : des dérogations sont possibles en cas de circonstances exceptionnelles, et cela ne revient pas précisément au même. Concernant les circonstances exceptionnelles, je vous renvoie à l'article F-212-7 : un retard d'avion n'est pas une circonstance exceptionnelle. Cet article, ainsi qu'une décision de la Cour de Cassation concernant les entreprises de transport, qui stipule qu'un retard ne constitue en aucun cas une circonstance exceptionnelle permettant de déroger au-delà de la durée maximale de 12 heures. Nous estimons donc que si des effectifs suffisants avaient été présents, et que les compagnies aériennes avaient respecté leurs consignes, ces agents n'auraient jamais dû se retrouver dans ce type de situation.

Nous nous inquiétons aussi d'entendre la direction affirmer que les agents étaient volontaires. Cela ne correspond pas du tout aux échos que nous avons eus sur le terrain. A l'avenir, nous vous demandons donc de respecter le couvre-feu (j'observe au passage que les riverains n'ont pas dû être heureux de constater que ce couvre-feu n'avait pas été respecté) et de dérouter des avions sur Roissy en cas de nécessité. Des agents ont accompli ce jour-là des vacations de 14 heures ! J'ose d'ailleurs espérer qu'ils ne sont pas rentrés chez eux avec leurs propres véhicules mais que vous leur avez payé un taxi, afin d'éviter d'éventuels accidents dus à leur état de fatigue. J'ajoute que cette affaire sera suivie par le CHSCT n°5 ; nous estimons que ce qui s'est passé n'est pas acceptable.

**M. GENTILI (FO)** – Je trouve que ce débat prend une tournure quelque peu surréaliste, quelques instants à peine après nos discussions avec la médecine du travail. Nous parlons ici de salariés qui, sous la pression de leurs employeurs, ont été mis dans une situation illégale, et même doublement illégale. La faute initiale de cette situation incombe en effet à l'employeur, qui a commis une erreur dans ses prévisions du trafic. L'absence de discussion avec sa propre filiale relève également de sa responsabilité.

Je vais être bien clair : je respecte l'indépendance de l'inspection du travail, mais j'ose espérer qu'elle ne laissera pas passer une telle situation et qu'elle vous adressera un avertissement sous la forme d'une contravention. J'irais même au-delà : que se serait-il passé en cas d'accident ? Il aurait alors fallu mettre au jour, en

juridiction pénale, la responsabilité de l'employeur. Nous partageons entièrement le point de vue de notre camarade de la CGT. Il y a faute inexcusable de l'employeur. Les inspecteurs qui travaillent sur les plates-formes aéroportuaires sont bien au fait des pratiques des employeurs de ce secteur. Il vous sera difficile de leur faire croire qu'un retard d'avion relève d'une situation exceptionnelle, surtout de la part de Corsair, qui est une compagnie coutumière du fait.

**Melle MARTIN (FO)** – Je respecte avant tout le Code du travail. Je maintiens ma position : la hiérarchie, en ne respectant pas le Code du travail, a pris une mauvaise décision. Je suis prête à accepter que l'on prolonge la durée du travail de certains agents jusqu'à 12 heures, mais pas au-delà, à moins d'une circonstance exceptionnelle. Or, un retard d'avion ne peut en aucun cas être considéré comme une circonstance exceptionnelle. Concernant le repos de 11 heures, le Code du travail stipule qu'il peut être abrégé « en cas de travaux urgent, en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ». Je n'arrive pas à comprendre le fait que la hiérarchie locale n'ait pas su faire respecter les 11 heures de repos. C'est là un viol manifeste de l'article 220-1, ce qui n'est pas acceptable.

J'ajoute que nous sommes habitués au comportement souvent inacceptable de la compagnie Corsair. Doit-on systématiquement envoyer le personnel d'ADP quand Corsair refuse de prolonger son propre personnel ? Leurs passagers sont souvent durs en cas de retard. Des violences physiques et matérielles se produisent régulièrement. Il serait naturel que soient refacturées à Corsair les heures supplémentaires effectuées par les salariés d'ADP quand les employés de Corsair n'assument plus leurs missions. J'ajoute que certaines questions demeurent sans réponse : y a-t'il eu ou non des agents dont la durée hebdomadaire de travail a dépassé 42 heures ? Quel sera le temps de majoration appliqué par ADP en faveur de ses salariés ?

Je rappelle qu'une telle situation n'est plus prévue puisque des salariés ne sont plus censés pouvoir dépasser ces fatidiques 42 heures. Force ouvrière demande donc que le taux de majoration de nuit entre la 43<sup>ème</sup> heure et la 48<sup>ème</sup> heure soit celui qui existait avant l'ARTT. Je partage les autres remarques émises par les représentants de la CGT. Vous pouvez vous attendre à ce que les membres du CHSCT se montrent très mordants dans leur analyse de cette affaire. Vous avez cédé aux pressions de Corsair ; mais il ne faut pas toujours accéder aux demandes des compagnies aériennes. Les clients ne sont pas des rois.

Le rapport sur le dépassement de la durée quotidienne du travail et de la réduction de la durée du repos quotidien intervenus le 23.12.2006 à ORYS recueille 8 voix défavorables et 4 abstentions. Les absents sont au nombre de 6.