CDGR
Balisage, Aire de mouvement, PCR, …

En délégation avec les agents, FO porte les revendications.

Roissy, le 9 juillet 2012

⇨ 16 mai 2012: délégation auprès de la hiérarchie de l'atelier Balisage

Suite à l'interpellation des agents de l'atelier balisage, FO a demandé un entretien à la hiérarchie. Au regard de la montée de la sous-traitance et de la baisse des effectifs, l'inquiétude des agents du balisage sur l'avenir de leur activité est bien présente d'autant plus que courant du mois de mai, il n'y a pas eu d'agents de nuit pour assurer la maintenance.

La hiérarchie a répondu être consciente du problème et l'avoir fait remonter au Directeur de CDGR lequel aurait décidé d'envoyer un courrier au directeur de plateforme pour avoir l'autorisation d'afficher 5 postes (2 en IIB et 3 en IB). A notre interpellation, s'il n'y avait pas de résultat sur l'affichage en interne, il a été évoqué le recours au recrutement externe.

En attendant, des ajustements d'équipes dans les tableaux de service sont prévus par la hiérarchie ce qui selon elle, n'impactent ni les conditions de travail ni les rythmes horaires.

A ce jour, nous n'avons aucune nouvelle d'un courrier transmis par la Direction de CGR à la Direction de plateforme et encore moins de son éventuelle réponse positive ou négative.

FO revendique le pourvoi et le remplacement des 5 postes manquants et l'arrêt de la sous-traitance.

⇨ 11 juin 2012: Avec une délégation d'agents du groupe de travail "aire de mouvement", FO rencontre la hiérarchie.

Tableau de service et effectifs

Le sous-effectif chronique et constant de ce groupe de travail a pour conséquence de générer des dysfonctionnements importants sur le tableau de service. Ainsi, les agents subissent des changements de vacations et de rythmes régulièrement. Pour FO, cette dégradation des conditions de travail a pour origine le non pourvoi des 35 postes conformément au protocole d'accord du 22 octobre 2011 et la mise en place au 1er janvier de cette année d'une nouvelle grille horaire avec 35 points d'entrée alors que depuis le mois de septembre, l'effectif réellement présent oscille entre 29 et 32 agents.

La hiérarchie nous a fait part de ses difficultés liées au recrutement et à la formation des 5 nouveaux agents et du turnover récent dans ce groupe de travail.

Pour répondre au problème du tableau de service, la hiérarchie a estimé nécessaire de revoir la grille horaire sur 32 points d'entrée tout en gardant l'objectif d'arriver à l'effectif de 35 le plus rapidement possible. Bien que ce projet de grille présente des avantages pour les agents qui y voient une solution aux changements intempestifs des vacations, FO n'oublie pas pour autant les engagements du protocole de levée de préavis du 22 octobre 2011 qui stipule le pourvoi de 3 postes supplémentaires.

La hiérarchie a reconnu l'effort fourni par les agents. **Aussi FO a demandé le versement d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des agents des deux groupes de travail et a obtenu satisfaction.**

Le versement de la prime de "mesure de glissance".

Les primes de mesures de surfaces contaminées versées pour l'instant pendant la saison hivernale ont été suspendues depuis le 15 mai 2012. Or, cette mission de sécurité aéronautique s'effectue toute l'année. Conscient qu'il s'agit d'un problème DRH, nous estimons néanmoins que la Direction de CDGR doit pouvoir intervenir afin que cette prime soit versée toute l'année.

Pour sa part, FO revendiquera auprès de la DRH l'octroi de cette prime de sujétion professionnelle à l'ensemble des agents qui exécutent ces missions lors d'une prochaine réunion.

⇨ 4 avril et 8 juin 2012: réunions de suivi de l'application du protocole de fin de grève du PCR de juin 2009

A l'initiative de FO, cette réunion s'est déroulée en présence d'agents du PCR et de la CGT, autre syndicat signataire du protocole. Coté Direction, ces réunions se sont tenues en présence du Directeur de CDGR et d'une représentante de la direction de CDG.

Lors de la première réunion (4 avril), la Direction a souhaité pouvoir rediscuter des conditions de la filière considérant que la situation actuelle des agents du PCR ne permettait pas d'appliquer les critères de la filière écrite dans le protocole de fin de grève.

FO a indiqué ne pas être opposé à renégocier les critères d'accessibilité au poste de RPE mais pour cela CDGR doit prendre en compte la situation des 2 agents remplissant dès à présent les critères actuels. Comme la Direction ne pouvait répondre immédiatement, en accord avec les agents, la réunion a été suspendue et une nouvelle date a été prise.

Lors de la seconde réunion (8 juin), CDGR avait reçu les 2 agents et esquissé à nouveau sa volonté de revoir les conditions de la filière. Quelques jours avant, elle avait envoyé un infodif pour créer un vivier de coordonnateurs et a rappelé sa volonté de remplacer les 3 postes restés vacants depuis septembre 2011.

S'agissant des postes de RPE, CDGR a affirmé que son objectif de 18 RPE serait atteint en septembre 2012 avec 2 affichages de poste ce même mois.

S'agissant des intérims RPE, CDGR estime qu'une durée de 3 à 4 mois est nécessaire pour évaluer leurs compétences sur ce poste. **FO a rappelé un préalable: l'égalité de traitement entre les agents soit une durée égale d'intérim et une simultanéité d'intérim afin de permettre à chacun d'exercer ces missions.**
Il a été convenu que CDGR s'engageait à tenir une réunion courant de l'été afin de pouvoir présenter un projet de ce qu'elle souhaite entreprendre pour faire évoluer la filière "piste".

Le climat social dans ces différents groupes de travail s'est dégradé du fait du sous-effectif.

Pour FO, cette situation est contradictoire avec la volonté affichée de CDGR d'assurer pleinement l'ensemble de ses missions de sécurité aéronautique.

Force est de constater que les objectifs cibles de la dernière réorganisation en matière d'effectifs ne sont pas encore atteints avec pour conséquence une dégradation des conditions de travail des personnels de CDGR, de l'exécution à l'encadrement.

FO revendique:

- ⇨ **Le pourvoi de tous les postes vacants au sein de l'UO CDGR,**
- ⇨ **Le remplacement de tous les départs,**
- ⇨ **Le respect des engagements contractuels des protocoles de fin de grève ou de levée de préavis dans les plus brefs délais,**