



Direction des Ressources Humaines

**INFORMATION CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LE PROJET D'ACCORD COLLECTIF
RELATIF AU SERVICE HIVERNAL.**

1. Contexte

Dans le cadre de l'exploitation aéroportuaire, Aéroports de Paris a notamment pour mission de fournir des services adaptés aux besoins des transporteurs aériens, des autres exploitants d'aéronefs, des passagers et du public et de coordonner l'action des différents intervenants. Aéroports de Paris assure les services publics liés à l'exploitation aéroportuaire¹, dont la continuité de ces services est une dimension importante, le cas échéant en collaboration avec les services de l'Etat. Aéroports de Paris veille à l'application de ce principe par ses cocontractants².

Les retours d'expérience des hivers récents, et plus particulièrement les épisodes neigeux de l'hiver 2010-2011 ont mis en lumière la nécessité d'adapter l'organisation mise en place jusqu'à présent pour être en mesure de répondre aux attentes de continuité du trafic aérien. En effet, l'organisation du service hivernal telle que dimensionnée en moyens humains et en matériels permettait à l'entreprise de faire face à des intempéries neigeuses de forte intensité mais de courte durée. Les épisodes neigeux de l'hiver 2010-2011 avaient démontré les limites de cette organisation.

Ainsi, Aéroports de Paris s'est-il engagé dans un processus d'amélioration et de renforcement des moyens pour être en mesure de traiter le trafic aérien prévu, en cas de conditions hivernales difficiles, sur plusieurs journées successives.

La Direction générale a demandé la mise en place d'un dispositif transversal permettant de garantir la continuité du service public dans des conditions de travail améliorées pour les salariés, et définissant des conditions de rémunération spécifiques.

Un projet de note réglementaire unilatérale a été présenté au Comité d'entreprise les 7 et 21 juillet 2011. Ce projet a donné lieu à la diffusion de la note PDG/2011/1622 du 29 septembre 2011 définissant les modalités applicables au service hivernal, pour mise en œuvre dès la campagne hivernale 2011-2012. Les C.H.S.C.T. n°3 et 6 avaient été informés et consultés sur l'organisation de la viabilité hivernale et les conditions de travail associées respectivement les 7 et 17 octobre 2011. Ces consultations avaient donné lieu à des demandes d'expertise, pour lesquelles les rapports ont été communiqués à la Direction en février et mars 2012.

L'application de de la note PDG/2011/1622 du 29 septembre 2011 définissant les modalités applicables au service hivernal a été contestée par certaines organisations syndicales. La Direction a accepté d'engager des négociations en vue de la signature d'un accord collectif.

Ces négociations se sont déroulées de novembre 2011 à juin 2012, donnant lieu à 9 réunions, les 29 novembre 2011, 21 décembre 2011, 16 janvier 2012, 12 mars 2012, 6 avril 2012, 20 avril 2012, 22 mai 2012, 5 juin 2012 et 19 juin 2012. Elles ont conduit au projet d'accord joint en annexe soumis à l'information/consultation des C.H.S.C.T. n°3 et 6 au regard des prérogatives données à chacune de ces instances par les dispositions légales, pour leur périmètre, respectivement les 13 et 16 juillet 2012. Ce projet est soumis à l'information/consultation du Comité d'entreprise.

¹ Cf. Articles L. 6323-1 et suivants du code des transports.

² Cf. Article 1^{er} du cahier des charges d'Aéroports de Paris (Annexe 1 au décret n°2005-828 du 20 juillet 2005).

2. Enjeux de la mise en place d'un dispositif transversal pour le service hivernal

Au-delà de l'augmentation des engins de service hivernal réalisée par l'achat de nouvelles machines en 2011, la nécessité de renforcer les capacités de l'entreprise à faire face aux intempéries hivernales dans des conditions optimales de maintien du trafic aérien, et de viabilité des accès aux terminaux en zone publique, impose une adaptation de l'organisation du service hivernal.

Cette adaptation se fonde sur la volonté de mettre en place un dispositif répondant aux besoins des unités opérationnelles mettant l'entreprise en situation de répondre aux exigences de maintien du trafic en cas d'épisode neigeux de forte intensité sur plusieurs jours consécutifs, dans des conditions optimales d'organisation en termes d'impact sur le trafic aérien, tout en limitant les effets sur les conditions de travail afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.

L'enjeu est de satisfaire l'absolue nécessité pour Aéroports de Paris d'être en mesure de disposer des moyens nécessaires à la réalisation des travaux résultant des intempéries hivernales en mettant en œuvre la réactivité attendue par les compagnies aériennes et les pouvoirs publics.

L'objectif recherché par le projet d'accord collectif est de mettre en place un dispositif transversal, et global répondant à cet enjeu.

3. Présentation générale du projet d'accord collectif

Ayant constaté des différences d'organisation du service hivernal selon les plateformes, la Direction des Ressources Humaines a engagé avec les Unités opérationnelles concernées un recensement des pratiques et des besoins dans le but de proposer à la négociation un cadre d'accord collectif définissant un dispositif pérenne d'application transversale.

Compte tenu du caractère opérationnel du service hivernal, les Unités opérationnelles concernées ont été étroitement associées à la construction de l'accord collectif, et ont participé aux réunions de négociation avec les Organisations syndicales.

Le projet d'accord soumis à la consultation du Comité d'entreprise s'inscrit dans le cadre des dispositions applicables dans l'entreprise, notamment le Statut du personnel, l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 révisé par avenant du 7 octobre 2010.

Il prévoit les modalités permettant aux Unités opérationnelles chargées du service hivernal de s'organiser en moyens propres, en faisant appel tant aux salariés de leurs entités ayant le service hivernal pour mission que d'autres salariés dans le cadre du volontariat.

Il définit des conditions d'application transversales, tant concernant les populations auxquelles ces Unités opérationnelles peuvent faire appel, que le cadre juridique d'intervention ou les modalités de rémunération. Les parties à la négociation se sont attachées à définir dans le projet d'accord des mesures destinées à développer la professionnalisation des salariés participant au service hivernal, ou à améliorer les conditions de travail des salariés pendant les interventions.

Il présente un dispositif se substituant aux organisations du travail mises en place et rémunérations versées lors des campagnes hivernales précédentes.

3.1. Principes généraux :

Le projet d'accord collectif sur le service hivernal prévoit un dispositif d'application transversale, spécifique, à interventions aléatoires et temporaires dépendant de phénomènes naturels non prévisibles à terme, définissant les modalités d'organisation des opérations de déneigement et de déverglaçage des plateformes, et de dégivrage des avions en cas d'intempéries hivernales.

La participation aux missions entrant dans le cadre du service hivernal doit être considérée comme prioritaire par rapport aux missions habituelles des services.

Ce dispositif prévoit une organisation du travail se substituant à l'organisation habituelle, un régime dérogatoire en matière de durée du travail, et mobilisant les équipes des Unités opérationnelles organisatrices du service hivernal et des salariés volontaires.

Le caractère aléatoire et temporaire des interventions, les modalités de participation des salariés conduisent à poser pour principe général que la participation des salariés au service hivernal ne constitue pas une modification du contrat de travail, quand bien même leurs conditions d'emploi pendant les interventions liées au service hivernal seraient différentes de celles attachées à leurs missions habituelles. Les modifications apportées à leurs conditions habituelles de travail répondent à l'enjeu du service hivernal et sont adaptées au but recherché de continuité du service public dont Aéroports de Paris a la charge.

Le dispositif prend en compte les contraintes liées à l'organisation du travail qui doit être optimisée pour permettre la continuité du service public, les aléas résultant des prévisions météorologiques communiquées dans des préavis parfois très courts, et pouvant se révéler inexacts, obligeant à une mobilisation immédiate. De même, il intègre les contraintes relatives aux conditions ou compétences particulières requises pour tenir certains postes : accès aux zones réservées, conduite des engins (détention de permis, formations sur site, recyclages,...).

3.2. Thèmes abordés dans le projet d'accord :

Les thèmes abordés dans le projet d'accord sont les suivants :

- Preamble,
- Périmètre de l'accord,
- Définition du service hivernal,
- Définition des populations participant au service hivernal,
- Cadre juridique d'intervention des salariés,
- Missions spécifiques du service hivernal,
- Professionnalisation des salariés,
- Conditions de travail,
- Rémunération,
- Dispositions applicables aux salariés cadres,
- Modalités d'application de l'accord.

3.3. Présentation des principales dispositions du projet d'accord collectif

3.3.1. Définition du service hivernal

Le service hivernal consiste à organiser, du 15 octobre au 15 avril³, les opérations de déneigement et de déverglaçage des aires de mouvements et des postes de stationnement des avions, et de dégivrage des avions, afin de permettre la continuité du trafic aérien, dans des conditions de sécurité optimales et le respect des limites permises par la Direction Générale de l'Aviation Civile et du droit du travail.

Les Unités Opérationnelles responsables de l'organisation du service hivernal sont :

- Pour CDG : CDGR,
- Pour ORY : ORYR
- Pour LBG : LBGX.

Pour la viabilité des accès routiers, les Unités Opérationnelles responsables de l'organisation des opérations de déneigement et de déverglaçage sont :

- Pour CDG : CDGP,
- Pour ORY : ORYP
- Pour LBG : LBGX.

Les contraintes d'organisation du service hivernal sont liées à la nécessité d'optimiser l'organisation du temps de travail permettant d'intervenir à tout moment et parfois dans un délai très court en fonction de la survenance des intempéries, tout en respectant les dispositions du code du travail concernant les durées maximales de travail et les repos obligatoires ; et aux conditions ou compétences particulières pour tenir certains postes : accès en zones réservées, conduite d'engins...

3.3.2. Définition des populations participant au service hivernal

Les salariés concernés par le projet d'accord collectif, et leurs conditions d'intervention sont précisés dans le tableau ci-dessous. Il s'agit :

3.3.2.1. Missions spécifiques du service hivernal :

Les missions spécifiques du service hivernal sont décrites en annexe 4 du projet d'accord. Les salariés pouvant réaliser ces missions sont :

- Salariés affectés aux UO chargées du service hivernal sur les aires de mouvement ou parcs de stationnement et accès routiers publics (CDGR, ORYR, CDGL, ORYL, CDGP, ORYP et LBGX) :
 - Salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions,
 - Salariés pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles,
 - Salariés ne pouvant pas être temporairement extraits de leurs missions (SSLIA, SMU,...).
- Salariés appartenant aux autres Unités de l'entreprise.

3.3.2.2. Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées résultant des intempéries hivernales.

Les salariés visés sont affectés aux Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement, des Unités opérationnelles chargées de l'exploitation des aérogares ou de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers

³ Voir au 15 mai pour les opérations de dégivrage.

Ces salariés participent sur sollicitation des Unités Opérationnelles précitées, aux opérations liées à la viabilisation des aires de mouvement, et des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique, dans l'exercice de leurs missions habituelles.

Ils effectuent à cette occasion des tâches spécifiques résultant des conditions dégradées du fait des intempéries hivernales.

Ces salariés interviennent sur leur temps de travail programmé, avec allongement possible de l'amplitude des vacations jusqu'à 12 heures.

3.3.2.3. Salariés mobilisables sur la base du volontariat

Les salariés non cadres et cadres mobilisables dans le cadre du volontariat effectuent les missions spécifiques du service hivernal. Ils peuvent intervenir pendant toute la période hivernale sous réserve d'avoir adhéré à un dispositif de volontariat.

Compte tenu des contraintes relatives notamment à la formation des salariés, cette adhésion est effective pour une durée minimale de 3 ans, renouvelable. Cet engagement peut être suspendu par exception en cas d'évolution de la situation professionnelle ou de raison personnelle grave dûment justifiée.

Avant chaque période hivernale et au plus tard le 15 octobre, les points suivants doivent également être vérifiés :

- la possession d'autorisations d'accès aux zones réservées (badges sûreté) et des permis de conduire adéquats,
- le suivi par les salariés concernés des éventuelles formations réglementaires attachées aux missions confiées, voire le suivi des sessions de recyclage dans les formes et délais requis,
- l'aptitude médicale des salariés à effectuer les tâches demandées de jour comme de nuit.

3.3.3. Cadre juridique d'intervention des salariés

3.3.3.1. Organisation horaire spécifique :

L'organisation du travail doit être optimisée pour permettre la continuité du service public, ce qui conduit à prévoir une organisation du temps de travail en continu : vacations de 12 heures, amplitude H24, 7 jours/7, organisation de roulements. Ces conditions particulières peuvent être différentes de celles du fonctionnement normal du service auquel les salariés sont rattachés.

Compte tenu de l'éventualité de survenance des intempéries à tout moment, les interventions sont organisées par vacation de 12 heures, en continu (H24, 7 jours sur 7), dans le respect de la durée légale maximale de travail effectif hebdomadaire de 48 heures, et des repos obligatoires.

Le service hivernal est organisé, pour tous les salariés non cadres et cadres, dans le respect des dispositions légales applicables à la durée du travail et aux repos obligatoires :

Pour les salariés non cadres :

- Durée journalière de travail effectif portée à 12 heures en application d'une dérogation demandée par l'entreprise avant chaque campagne hivernale à l'inspection du travail.
- Durée hebdomadaire de 48 heures de travail effectif,
- Durée moyenne hebdomadaire de 44 heures de travail effectif sur une période quelconque de 12 semaines.

Pour les salariés non cadres et cadres :

- Repos quotidien de 11 heures consécutives,
- Repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Pour répondre aux impératifs opérationnels nécessités par le traitement des intempéries hivernales, une organisation horaire spécifique est appliquée en cas de déclenchement du service hivernal par les Unités opérationnelles responsables de l'organisation du service hivernal. Cette organisation horaire prévoit une succession de vacations de 12 heures, 24 heures/24, 7 jours /7, permise par des roulements entre les salariés. Cette organisation horaire se substitue aux horaires programmés des salariés sollicités dans le cadre du service hivernal pendant toute la durée de l'épisode neigeux. Les horaires et jours de travail prévus dans cette organisation horaire peuvent être différents des horaires et jours de travail programmés pour le salarié considéré.

Dérogations à la durée du travail :

Toutefois, en cas de nécessités de service liées notamment à la soudaineté, ou à l'intensité des intempéries neigeuses, les dérogations légales à la durée du travail effectif peuvent être mises en œuvre à l'initiative des unités opérationnelles organisatrices du service hivernal.

Avant chaque campagne hivernale, les dérogations légales à la durée du travail seront systématiquement demandées à l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise :

- Mise en œuvre systématique de la dérogation à la durée journalière pour porter la durée maximale de 10 heures à 12 heures.
- Mise en œuvre éventuelle selon les besoins d'organisation du service hivernal de la dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures pour la porter à 60 heures.

Le cas échéant, les unités opérationnelles organisatrices du service hivernal peuvent, sous leur responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de onze heures de repos quotidien⁴ par salarié en cas de travaux urgents, dans les conditions légales.

Prolongation du temps de travail journalier :

A titre exceptionnel, le temps de travail journalier peut être prolongé pour permettre l'exécution des travaux urgents en vue de prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, sans limitation le premier jour d'intervention du salarié. Les jours suivants, les horaires applicables sont ceux définis par le tableau de service spécifique mentionné ci-dessus.

3.3.3.2. Astreinte spécifique au service hivernal

L'astreinte spécifique du service hivernal s'inscrit dans le cadre de l'article 12 du statut du personnel et les principes généraux du règlement 12-2-H bis (*note référencée DG/2003/2209 du 17 juillet 2003*) inséré à l'article 12 du Manuel de gestion. Toutefois, le projet d'accord marque la spécificité de l'astreinte du service hivernal, qui présente les particularités suivantes :

⁴ Article D. 3131-5 du code du travail.

- L'astreinte du service hivernal est mise en œuvre uniquement pendant la durée de la campagne hivernale (*du 15 octobre au 15 avril, voire au 15 mai pour les opérations de dégivrage*).
- La réalisation d'interventions dans le cadre des astreintes hivernales est variable d'une saison à l'autre selon la survenance, la fréquence, la durée, le volume et de l'intensité des intempéries hivernales.
- Les salariés ont une relative lisibilité sur les probabilités d'intervention à l'approche des semaines d'astreinte planifiées ; notamment grâce à la diffusion quotidienne par Météo France des prévisions météorologiques sur plusieurs jours.
- Le nombre de salariés placés sous astreinte est variable selon les probabilités d'intempéries habituellement constatées : ce nombre est plus important pendant la période haute correspondant aux plus fortes probabilités d'intempéries et définie selon les activités. Pour chaque salarié concerné, cette variation a pour conséquence celle de la fréquence des semaines d'astreinte selon les périodes hautes ou basses de la saison hivernale.
- Les salariés interviennent sur les missions spécifiques résultant des intempéries hivernales, lesquelles peuvent être différentes de leurs missions habituelles.
- La mobilisation des salariés dans le cadre de l'astreinte induit la mise en œuvre de l'organisation du temps de travail spécifique (2X12, H24, 7j/7) lors de la montée au terrain se substituant aux horaires habituels du salarié.

Compte tenu de l'imprévisibilité de la durée et de l'intensité des intempéries hivernales, les Unités opérationnelles organisent l'astreinte spécifique du service hivernal, selon deux modes :

- planification des astreintes pour constituer les équipes intervenantes sur toute la période hivernale,
- positionnement en astreinte de renfort pour intervenir ponctuellement en fonction des prévisions météorologiques.

Astreinte planifiée :

L'astreinte planifiée présente les caractéristiques suivantes :

- Planification par les UO responsables du service hivernal en amont de la période hivernale et communication aux salariés,
- Limites : le nombre de semaines d'astreinte spécifique au service hivernal planifiées pour chaque salarié et par période hivernale est fixé cumulativement à :
 - 8 semaines au minimum,
 - 12 semaines au maximum, le salarié pouvant donner son accord pour intervenir dans le cadre de l'astreinte de renfort,
 - au moins la moitié des semaines sont planifiées pendant la période haute de probabilité d'intempéries.
- Planification des astreintes respectant, par principe, une alternance de semaine d'astreinte et de semaine sans astreinte. Néanmoins, lorsque les nécessités de service l'imposent, les Unités opérationnelles peuvent planifier des semaines d'astreinte consécutives, sans dépasser 4 semaines consécutives.
- Modalités d'organisation de la planification : répartition équitable entre les salariés exerçant une même mission et planification pour chacun des salariés de semaines d'astreinte pendant la période de forte probabilité d'intempéries.
- Possibilité pour les salariés :
 - En cas de circonstances exceptionnelles : permutations,
 - S'ils le souhaitent exercice de congés payés : programmation en lien entre l'Unité Opérationnelle responsable du service hivernal et le service d'origine.

Astreinte de renfort :

En cas de nécessité de renforcer les équipes planifiées, les salariés soumis à l'astreinte planifiée peuvent sur la base du volontariat être sollicités sur des semaines non planifiées d'astreinte.

Il s'agit d'une astreinte à la journée, éventuellement sur plusieurs jours possibles selon les intempéries.

3.3.4. Modalités de mobilisation des salariés :

Les modalités de mobilisation des salariés pour intervenir dans le cadre du service hivernal diffèrent selon les missions :

- Missions spécifiques service hivernal :
 - Salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions et salariés pouvant être extraits de leurs missions habituelles : mise sous astreinte des salariés, intervention en fonction des besoins pendant leur temps de travail, et leurs repos pendant les astreintes, selon l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal décrite au paragraphe 3.3.4. ci-dessus.
 - Salariés ne pouvant être extraits de leurs missions habituelles : planification d'interventions sur les repos ou interventions sur tableau de service si le besoin opérationnel est couvert.
- Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées avec des tâches spécifiques résultant des intempéries : sur les horaires de travail des salariés pouvant le cas échéant être prolongés.

Mobilisation des salariés ne pouvant être extraits de leurs missions : (SSLIA, SMU,...)

Les salariés travaillant sous tableau de service ne pouvant être extraits de leurs missions du fait de la nature de celles-ci participent au service hivernal :

- Soit pendant leurs repos, sur la base du volontariat, dans le respect des repos obligatoires et sous réserve de ne pas modifier le tableau de service programmé. Dans ce cas, des interventions sont planifiées en début de période hivernale.
- Soit pendant leur temps de travail si les effectifs réglementaires sont couverts.

Mobilisation des salariés effectuant leurs missions dans des conditions dégradées résultant des intempéries hivernales :

Les salariés effectuant leurs missions dans des conditions dégradées interviennent pendant leur temps de travail. Le cas échéant, leurs horaires peuvent être modifiés (*prolongation de la vacation,...*) dans les conditions de droit commun.

Caractérisation des différentes populations participantes.

Type de mission	Critère d'appartenance	Nature de l'activité habituelle	Modalités d'intervention
Mission spécifique de service hivernal	Salariés appartenant aux Unités responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement conformément au plan d'organisation des services. <i>(Unités chargées de la gestion des aires aéronautiques et des moyens logistiques affectés au service hivernal)</i>	Salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions.	Sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos, dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal (2X12 heures, 7jours sur 7). Semaines d'astreinte planifiées.
		Salariés pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles	
		Salariés ne pouvant pas être temporairement extraits de leurs missions habituelles.	Sur leur temps de repos dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal (2X12 heures, 7jours sur 7).
	Salariés appartenant aux Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique	Salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions.	Sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos, dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal (2X12 heures, 7jours sur 7). Semaines d'astreinte planifiées.
		Salariés pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles	
		Salariés ne pouvant pas être temporairement extraits de leurs missions habituelles	Sur leur temps de repos dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal (2X12 heures, 7jours sur 7).
Salariés appartenant aux autres Unités de l'entreprise.	Salariés pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles.	Sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos, dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal (2X12 heures, 7jours sur 7). Semaines d'astreinte planifiées.	
Mission habituelle exercée dans des conditions dégradées	Salariés appartenant aux Unités opérationnelles responsables du service hivernal sur les aires de mouvement ou chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique	Salariés exerçant leurs missions habituelles avec des tâches spécifiques résultant des conditions dégradées du fait des intempéries hivernales.	Sur le temps de travail programmé, avec allongement possible de l'amplitude des vacances jusqu'à 12 heures.

3.3.5. Missions spécifiques du service hivernal

Par principe, les missions exercées dans le cadre du service hivernal peuvent être différentes des missions habituellement exercées par le salarié. Elles sont réparties selon le rôle à tenir dans le cadre du service hivernal :

Niveau de responsabilité/ Rôle	Fonction concernée		
	ORLY	CDG	LBG
1 – Stratégie – Responsable mise en œuvre	Représentant d'Aéroports de Paris au CDM Responsable PC neige Chef de train (convoyeur, escorteur)	Représentant d'Aéroports de Paris au CDM Responsable UO neige RODDA* : responsable opérationnel déneigement, déverglaçage des aires Responsable viabilité hivernale Responsable PC neige CDGL Chef de train Superviseur aires de trafic	Responsable Déneigement Chef de train
2 – Coordonnateur opérationnel	RODDA* Adjoint Aires de Manœuvres Adjoint logistique Coordonnateur Viabilité hivernale Adjoint traçabilité/ reporting	Adjoint UO neige Adjoint PC neige CDGL Coordonnateur Viabilité hivernale	
3 – Support et conduite	Responsable logistique repas (PC neige ORYL) Conducteur IMAG Mécanicien Conducteur d'engins Conducteur de petit engin viabilité hivernale	Responsable logistique : technique, administratif, produit Chef d'équipe logistique (PC neige CDGL) Responsable logistique repas (PC neige CDGL) Opérateur IMAG Mécanicien Conducteur d'engins Conducteur de petit engin viabilité hivernale	Logistique Mécanicien Conducteur d'engins

*Le rôle de RODDA est différent à ORY et à CDG.

Ces missions sont décrites dans l'annexe 4 du projet d'accord.

3.3.6. Professionnalisation des salariés

Les opérations à réaliser dans le cadre du service hivernal nécessitent la mise en œuvre de compétences techniques et de modes opératoires spécifiques. Les formations initiales et des recyclages indispensables à la réalisation de ces opérations, suivies par les salariés, sont inscrites dans le système d'information des Ressources Humaines (Dossier individuel rubrique « Passeport Formation ». Ces formations s'inscrivent dans le cadre du plan de formation des Unités opérationnelles concernées.

Au-delà de ces formations et recyclages, les Unités opérationnelles renforcent les compétences et les savoir-faire des salariés en organisant, en amont ou pendant chaque période hivernale :

- des visites de reconnaissance des sites pour les salariés n'ayant pas l'opportunité de se rendre régulièrement sur les aires aéronautiques,
- des exercices neige, de jour ou de nuit, pour mettre les salariés en situation. Ces exercices neige donnent lieu au versement de la rémunération de l'intervention prévue au paragraphe 3.3.8.2. ci-dessous,
- des exercices ciblés de conduite sur les aires aéronautiques pour les salariés qui ne pratiquent pas régulièrement,
- un accompagnement particulier, lors des interventions, des salariés novices dans la conduite d'engins sur les aires aéronautiques.

Ce renforcement est adapté aux compétences et savoir-faire de chaque salarié notamment au regard de son antériorité de pratique de la mission à effectuer.

En outre, à l'issue de chaque période hivernale, les Unités opérationnelles organisatrices du service hivernal invitent tous les acteurs à une réunion de retour d'expérience.

3.3.7. Conditions de travail

L'encadrement de l'organisation du temps de travail et des astreintes, la professionnalisation des salariés, mentionnés ci-dessus contribuent à prévenir les risques professionnels.

Au-delà de ces modalités décrites au paragraphe 3.3.3. ci-dessus, les parties à la négociation sont convenues qu'un point d'attention particulier devait être apporté sur les conditions matérielles de travail des salariés au moment des interventions.

Par ailleurs, les parties à la négociation souhaitent tirer des enseignements des rapports d'expertise qui ont été présentés aux C.H.S.C.T. n°3 et 6, chacun pour leur périmètre.

Les salariés sont informés par les Unités opérationnelles responsables du service hivernal, sur les conditions de travail liés aux astreintes, au travail de nuit et à l'exposition aux risques professionnels. En outre, les Unités opérationnelles s'engagent à mener des actions visant à améliorer les conditions de travail des salariés lors des interventions dans les conditions suivantes.

3.3.7.1. Actions communes d'amélioration des conditions de travail

Les Unités opérationnelles organisatrices du service hivernal s'engagent à réaliser, chacune pour leur périmètre, les actions définies de manière transversale suivantes :

- identification d'un budget spécifique,
- présentation d'un bilan transversal des mesures prises en matière d'amélioration des conditions de travail à l'issue de chaque période hivernale à l'instance de coordination H.S.C.T., ainsi qu'à la Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord,
- veiller à la qualité des repas pendant les interventions, acquisition d'armoires réfrigérantes adaptées au stockage des plateaux repas au plus tard pour la période hivernale 2012-2013,
- prise en compte de la participation des salariés au service hivernal lors de la reprise de leur activité habituelle notamment au regard de la charge de travail.

3.3.7.2. Actions locales d'amélioration des conditions de travail

Pour tenir compte des spécificités de chaque plateforme tenant au périmètre à traiter et sa configuration, l'organisation des opérations exigées par le traitement des surfaces contaminées par les intempéries hivernales, le projet d'accord prévoit que l'examen des conditions de travail est réalisé par les Unités opérationnelles responsables de l'organisation du service hivernal en lien avec les C.H.S.C.T. concernés.

Néanmoins, pour guider les travaux des C.H.S.C.T., le projet d'accord prévoit un socle minimal de thèmes à examiner. Il s'agit des conditions attachées :

- le cas échéant, aux actions de formation complémentaires à celles prévues par le paragraphe 3.3.6. ci-dessus, nécessitées par des spécificités locales,
- à l'aménagement des locaux (PC neige, et/ou locaux de repli),
- à l'organisation des temps de pause et les repas,
- à l'organisation des prises de service,
- à l'élargissement de la participation des salariés à la préparation de la saison hivernale en amont de celle-ci.

3.3.7.3. Repos sur place

Fondement

En cas d'épisode neigeux se prolongeant au-delà d'une journée, les unités opérationnelles participant au service hivernal peuvent demander aux salariés de prendre leur repos quotidien sur place.

Le maintien des salariés sur place a plusieurs objectifs :

- optimiser le temps de repos du salarié entre deux vacations,
- supprimer les déplacements liés aux trajets domicile/travail et réduire ainsi le risque d'accident de trajet accru, compte tenu de l'impact des intempéries sur les conditions de circulation routière,
- permettre aux salariés de prendre leur poste de travail à l'heure prévue et de respecter les horaires.

Le temps de repos exercé sur place est considéré comme du repos⁵ et non comme du temps de travail effectif dès que :

- le salarié bénéficie d'un temps incompressible de repos entre deux vacations, passé dans un lieu mis à disposition par l'employeur,

⁵ Au sens de l'article L. 3131-1 du code du travail

- la durée est au moins égale au repos quotidien obligatoire,
- pendant ce repos, le salarié ne peut pas être sollicité par l'employeur,
- le salarié peut vaquer à des occupations personnelles.

Situations visées

Les situations visées par la prise de repos quotidien sur place sont soit :

- celles où la circulation est rendue difficile en cas d'intempéries hivernales notamment du fait de l'importance des intempéries, ou de l'absence de traitement des voies de circulation routières par les services en charge de l'exploitation du réseau routier public ou les services communaux...
- lorsque les salariés font le choix de prendre leurs repos entre deux vacations sur place.

3.3.8. Rémunération

La participation des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, au service hivernal donne lieu à une rémunération particulière en raison du caractère spécifique et dérogatoire de ce dispositif.

Ces modalités sont applicables uniquement dans le cadre du dispositif de service hivernal défini dans le projet d'accord. Elles se substituent aux modalités de rémunération mises en œuvre avant la signature de l'accord.

Les principes attachés à cette rémunération sont les suivants :

- Paiement de la rémunération habituelle du salarié et éventuellement des majorations pour heures décalées conformément aux dispositions du Manuel de gestion.
- Traitement des heures de dépassement (heures complémentaires, et/ou heures supplémentaires) dans les conditions de droit commun résultant de l'application de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 révisé par avenant du 7 octobre 2010.
- Respect du principe légal « à travail égal, salaire égal » : Paiement des modalités de rémunération du service hivernal à tous les salariés placés dans la même situation quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les montants de rémunération mentionnés dans les paragraphes 9.1., 9.2., 9.3. et 9.4. du projet d'accord feront l'objet d'un examen tous les deux ans, dans le cadre de la Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

3.3.8.1. Compensation de la mise sous astreinte

Le projet d'accord collectif prévoit une compensation financière de la mise sous astreinte particulière tenant compte du caractère spécifique de l'astreinte définie dans le cadre du service hivernal. Cette compensation financière particulière applicable à l'ensemble des salariés placés sous astreinte, pour effectuer les missions spécifiques du service hivernal, quelle que soit cette mission et quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Semaine d'astreinte planifiée :

La compensation pour les semaines d'astreinte planifiées est égale à :

- 232 €uros par semaine ne comportant pas de jour férié légal,
- 320 €uros par semaine comportant un jour férié légal, quel que soit le jour de la semaine sur lequel ce jour férié est positionné,
- 446 €uros la semaine comportant Noël et le Jour de l'Arbre de Noël, quels que soient les jours de la semaine sur lesquels ces jours sont positionnés.

Astreinte de renfort sur une semaine non planifiée d'astreinte :

La compensation pour les astreintes de renfort est forfaitaire. Elle est égale, dans la limite de 232 €uros par semaine, à 55 €uros par vacation, du lundi au dimanche, quel que soit le jour de la semaine sur lequel ce renfort est positionné.

3.3.8.2. Rémunération à l'intervention pour réaliser une mission spécifique du service hivernal

Le salarié exerçant l'une des missions spécifique du service hivernal visée au paragraphe 3.3.5. ci-dessus perçoit une rémunération à la mission évaluée en fonction du niveau de compétences et de responsabilités requises par la mission exercée dans le cadre du service hivernal.

Cette rémunération est versée pour chaque vacation « neige » effectuée. Par vacation « neige » effectuée, il faut entendre celle pour laquelle le salarié a été appelé par l'Unité opérationnelle organisatrice du service hivernal, s'est rendu sur le site et a signé la feuille d'émargement et ce, quelle que soit la durée de cette vacation.

Le montant de cette rémunération est différencié selon les niveaux des missions identifiés au paragraphe 3.3.5. ci-dessus :

Niveau 1 : 100 €uros,

Niveau 2 : 90 €uros,

Niveau 3 : 70 €uros.

3.3.8.3. Rémunération des interventions planifiées sur les repos (par exemple SSLIA, SMU,...)

Les interventions planifiées sur les repos en amont de la saison hivernale donnent lieu au versement d'une compensation de 55 €uros par jour dans la limite d'un plafond de 1.100 €uros par saison hivernale.

En cas d'intervention pour réaliser une mission spécifique du service hivernal, le salarié perçoit la rémunération à l'intervention décrite au paragraphe 3.3.8.2. ci-dessus.

3.3.8.4. Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées

Sur sollicitation des Unités opérationnelles concernées, les salariés exerçant leurs missions habituelles sur les aires de mouvement ou sur les accès routiers et parcs de stationnement publics dans des conditions dégradées du fait des intempéries hivernales définis au paragraphe 3.3.2.2. ci-dessus

bénéficient d'une compensation financière de 55 €uros par vacation effectuée au cours de laquelle les conditions d'octroi décrites au paragraphe 9.4. du projet d'accord sont remplies.

Sont pris en compte dans la détermination de la compensation le fait que les salariés effectuent leurs missions habituelles, et que les opérations nécessitées par les intempéries sont réalisées pendant leur temps de travail quand bien même leurs horaires seraient ajustés (prolongation de la vacation par exemple).

3.3.8.5. Prime de non accident

La prime de non accident prévue par la note référencée DG/2002/2470 du 9 août 2002 insérée à l'article 25 du Manuel de gestion est versée aux salariés remplissant les conditions d'octroi au regard de la conduite d'engins dans le cadre du service hivernal, dans les conditions suivantes :

- pour chacun des 6 mois calendaires compris dans la période hivernale,
- sous réserve que cette prime ne soit pas perçue dans le cadre des missions habituelles des salariés.

3.3.8.6. Remboursement de frais

Les salariés intervenant pour le service hivernal en dehors de leur temps de travail bénéficient des remboursements de frais suivants :

- Frais téléphoniques : sur présentation de facture au nom du salarié, et dans la limite de 25 €uros par mois calendaire, pour chacun des 6 mois de la période hivernale. Pour bénéficier de ce remboursement de frais téléphoniques, le salarié s'engage à communiquer le numéro de téléphone correspondant et répondre aux appels. Ce remboursement est versé aux salariés qui n'en bénéficient pas dans le cadre de leurs missions habituelles.
- Frais de transport : les déplacements supplémentaires nécessités par les interventions pour le service hivernal en utilisant le véhicule personnel du salarié sont indemnisés sur la base du trajet aller et retour domicile/lieu d'intervention au taux en vigueur des indemnités kilométriques « Utilités de service ». Ce remboursement ne s'applique pas en cas de décalage de la vacation.

3.3.9. Dispositions applicables aux cadres

Les cadres sont mobilisables pour le service hivernal dans les mêmes conditions que les salariés non cadres.

Le cas échéant, le temps passé par chaque cadre mobilisé dans le cadre du service hivernal est compensé dans les conditions suivantes :

- *Jours habituels de travail (du lundi au vendredi hors jours fériés) :*
Attribution d'un temps de récupération pour le temps de dépassement résultant de la participation au service hivernal, au regard de la durée des vacances de service hivernal de 12 heures.
- *Jours supplémentaires de travail :*
En cas de participation au service hivernal sur un jour habituel de repos, c'est-à-dire un samedi, dimanche ou jour férié, attribution d'une compensation en temps, égale à un jour de repos pour toute journée supplémentaire, à exercer avant la fin de la période de modulation. Possibilité pour le cadre de

choisir aux lieu et place de ce repos, une compensation financière égale à sa rémunération journalière majorée de 20 %.

3.3.10. Modalités d'application de l'accord

Les modalités d'application du projet d'accord sont relatives à la portée de l'accord, la mise en place d'une commission de mise en œuvre et de suivi, la durée de l'accord, les modalités d'adhésion, de révision, d'évolution de l'accord, de dénonciation et de dépôt et publicité.

Pièce jointe : le projet d'accord collectif relatif au service hivernal.