AÉROPORTS DE PARIS

Le Président Directeur Général

PDG/2012/ 1244

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU SERVICE HIVERNAL

P.G MJ

SOMMAIRE

1. PREAMBULE : 5

2. PERIMETRE DE L'ACCORD 5

2.1 Cadre juridique 5

2.2 Champ d'application 6

3. DEFINITION DU SERVICE HIVERNAL 6

3.1 Définition du service hivernal 6
3.1.1 Qu'est-ce que le service hivernal 6
3.1.2 Période correspondant à la campagne hivernale : 6
3.1.3 Contraintes d'organisation du service hivernal : 6

4. DEFINITION DES POPULATIONS PARTICIPANT AU SERVICE HIVERNAL 7

4.1 Missions spécifiques du service hivernal 7
4.1.1 Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement et des moyens logistiques 7
4.1.1.1 Les salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions. 7
4.1.1.2 Les salariés non affectés au service hivernal mais pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles 8
4.1.1.3 Les salariés ne pouvant pas être temporairement extraits de leurs missions habituelles 8
4.1.2 Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique 8
4.1.3 Autres Unités opérationnelles et Directions fonctionnelles de l'entreprise. 8

4.2 Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées 8
4.2.1 Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement 9
4.2.2 Unités opérationnelles chargées de l'exploitation des aérogares 9
4.2.3 Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique 9

5. CADRE JURIDIQUE D'INTERVENTION DES SALARIES 9

5.1 Modalités de mobilisation des salariés 9
5.1.1 Salariés mobilisables dans le cadre de leurs missions habituelles : 9
5.1.2 Salariés mobilisables dans le cadre du volontariat : 10
5.1.2.1 Principe : 10
5.1.2.2 Modalités de mise en œuvre du volontariat : 10
5.1.3 Conséquences pour les salariés : 10

5.2 Organisation du temps de travail 11
5.2.1 Principes d'organisation 11
5.2.2 Dérogations exceptionnelles à ces principes d'organisation 12

5.3 Programmation prévisionnelle : astreinte spécifique au service hivernal 12
5.3.1 Principes généraux : 13
5.3.2 Caractéristiques de l'astreinte spécifique du service hivernal : 13
5.3.3 Modes d'organisation de l'astreinte spécifique au service hivernal 13

P.G JMP MJ

5.3.3.1 Planification des astreintes par les Unités opérationnelles pour constituer les équipes intervenantes sur toute la période hivernale : 14
5.3.3.2 Positionnement en astreinte de renfort pour intervenir ponctuellement en fonction des prévisions météorologiques. 15
5.3.3.3 Conséquences du positionnement des salariés en repos neige : 15
5.3.4 Planification des salariés ne pouvant être extraits de leurs missions habituelles intervenant sur leurs jours de repos 15

6. MISSIONS SPECIFIQUES DU SERVICE HIVERNAL 15

6.1 Définition des missions exercées dans le cadre du service hivernal 16

6.2 Modalités d'affectation des salariés sur les missions 16

7. PROFESSIONNALISATION DES SALARIES 16

8. CONDITIONS DE TRAVAIL 16

8.1 Actions communes d'amélioration des conditions de travail 17
8.1.1 Identification d'un budget spécifique 17
8.1.2 Rôle des instances 17
8.1.3 Repas 17
8.1.4 Reprise de l'activité habituelle des salariés 17

8.2 Actions locales d'amélioration des conditions de travail 18

8.3 Repos sur place 18
8.3.1 Fondement 18
8.3.2 Modalités de mise en œuvre 18

9. REMUNERATION 19

9.1 Compensation de la mise sous astreinte 19

9.2 Rémunération à l'intervention pour réaliser une mission spécifique du service hivernal 20

9.3 Rémunération de la planification d'interventions sur les repos : 20

9.4 Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées : 21
9.4.1 Prime de viabilité hivernale des aires de mouvement : 21
9.4.2 Prime de viabilité hivernale des accès et parkings, cheminements routiers ou piétons : 21

9.5 Prime de non accident 22

9.6 Remboursement de frais 22

10. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES CADRES : 22

11. MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD 23

11.1 Portée de l'accord 23

11.2 Commission de mise en œuvre et de suivi 24

11.3 Durée de l'accord 24

P.6 JMP MJ

11.4 Adhésion 25

11.5 Modalités de révision 25

11.6 Modalités d'évolution de l'accord 25

11.7 Dénonciation de l'accord 25

11.8 Dépôt et publicité 26
Annexe 1 au projet d'accord collectif relatif au service hivernal. 27
Caractérisation des différentes populations participantes au regard des critères. 27
Annexe 2 au projet d'accord collectif relatif au service hivernal. 28
Dérogations aux durées maximales de travail. 28
Annexe 3 au projet d'accord collectif relatif au service hivernal. 29
Classement des missions dans les niveaux de responsabilité et de rôle. 29

1. ORLY 31

2. CDG 38

3. LE BOURGET 49

P.G MJ

ENTRE :

AÉROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé au 291, boulevard Raspail – 75014 PARIS, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Société de Paris,

Représentée par Monsieur Pierre Graff, Président Directeur Général,

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

P.G MJ

1. Préambule :

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 aéroportuaire[1], et notamment les conditions de mise en œuvre du principe de continuité de ces services, le cas échéant en collaboration avec les services de l'Etat. Aéroports de Paris veille à l'application de ce principe par ses cocontractants[2].

Entrent dans ce cadre, la gestion des intempéries hivernales pour assurer la continuité du trafic aérien, dans des conditions optimales selon les directives données par la Direction Générale de l'Aviation Civile.

Pour répondre à son obligation de continuité du service public prévue notamment par le Statut du personnel, Aéroports de Paris a décidé de mettre en place, un dispositif spécifique et dérogatoire, à interventions aléatoires et temporaires dépendant de phénomènes naturels non prévisibles à terme. Ce dispositif est destiné à prévoir les modalités d'organisation des opérations de déneigement et de déverglaçage des aires de mouvements et des postes avions, de dégivrage des avions, des accès routiers et des parcs de stationnement en zone publique, en cas d'intempéries hivernales. Par conséquent, la participation aux missions entrant dans le cadre du service hivernal doit être considérée comme prioritaire par rapport aux missions habituelles des services.

L'application de ce dispositif défini par la note PDG/2011/1622 du 29 septembre 2011 a été contestée par certaines organisations syndicales. A l'issue des négociations de préavis de grève déposés par celles-ci, la Direction a accepté de négocier l'ensemble des modalités attachées à ce dispositif avec les organisations syndicales représentatives.

Les organisations syndicales ne contestent pas le caractère indispensable de ce dispositif pour respecter l'obligation de continuité du service public et admettent, compte tenu de la spécificité du service hivernal, de créer des modalités dérogatoires aux règles de droit commun applicables dans l'entreprise.

Les caractères spécifique et dérogatoire de ce dispositif résultent de la définition d'un mode d'organisation du travail se substituant à l'organisation habituelle de travail. Ils répondent à 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 de ce dispositif est de mettre l'entreprise en situation de gérer un épisode neigeux de forte intensité sur une période de plusieurs jours consécutifs dans des conditions optimales d'organisation, tant en termes d'impact sur le trafic aérien que sur le plan des conditions de travail des salariés réalisant les opérations de déneigement et de dégivrage.

2. Périmètre de l'accord

2.1 Cadre juridique

Ce dispositif de service hivernal créé par le présent accord s'appuie sur les dispositions :

- de l'article L. 6323-1 et suivants du code des transports,

[1] Cf. Articles L. 6323-1 et suivants du code des transports.
[2] Cf. Article 1er du cahier des charges d'Aéroports de Paris (Annexe 1 au décret n°2005-828 du 20 juillet 2005).

P.6 MJ

- de l'article 1er du cahier des charges d'Aéroports de Paris (Annexe 1 du décret n°2005-828 du 20 juillet 2005),
- du livre 1er de la troisième partie du code du travail,
- de l'article 12 du statut du personnel d'Aéroports de Paris,
- de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 révisé par avenant du 7 octobre 2010.

2.2 Champ d'application

Le périmètre concerné par l'application du présent accord est limité aux plateformes de Paris-Charles-de-Gaulle, de Paris-Orly et de Paris-le-Bourget, à l'exclusion des autres terrains gérés par Aéroports de Paris.

3. Définition du service hivernal

3.1 Définition du service hivernal

3.1.1 Qu'est-ce que le service hivernal

Le service hivernal consiste à organiser les opérations de déneigement et de déverglaçage des aires de mouvement et des postes de stationnement des avions, de dégivrage des avions, et de disponibilité des accès routiers automobiles, 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 l'application du code 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.

3.1.2 Période correspondant à la campagne hivernale :

La période de l'année pendant laquelle le dispositif de service hivernal est activé, court du 15 octobre au 15 avril pour les opérations de déneigement, déverglaçage, et au 15 mai pour les opérations de dégivrage.

3.1.3 Contraintes d'organisation du service hivernal :

Les contraintes liées au service hivernal sont :

JMP MJ P.G

- relatives à l'organisation :
  - L'organisation du travail doit être optimisée pour permettre la continuité du service public, ce qui conduit à prévoir des conditions particulières pouvant être différentes de celles du fonctionnement normal du service auquel les salariés sont rattachés (vacations de 12 heures, amplitude H24, organisation de roulements,…).
  - Les prévisions météorologiques sont communiquées dans des préavis parfois très courts, et peuvent se révéler inexactes, obligeant à une mobilisation immédiate.

- 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,…).

4. Définition des populations participant au service hivernal

Les populations susceptibles d'intervenir dans le cadre du service hivernal doivent être différentiées selon qu'elles réalisent des missions spécifiques au service hivernal ou qu'elles effectuent leurs missions habituelles dans des conditions dégradées du fait des intempéries hivernales. Un tableau joint en annexe 1 du présent accord résume les dispositions mentionnées dans le présent paragraphe.

4.1 Missions spécifiques du service hivernal

Les missions spécifiques du service hivernal sont décrites au paragraphe 6 du présent accord.

Les salariés effectuant des missions spécifiques au service hivernal appartiennent à différents secteurs de l'entreprise.

4.1.1 Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement et des moyens logistiques

Les missions spécifiques du service hivernal relèvent des Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement. Il s'agit des unités chargées, au regard de l'organisation générale de l'entreprise, de la gestion des aires aéronautiques et des moyens logistiques affectés au service hivernal.

Les salariés mobilisables de ces unités sont :

4.1.1.1 Les salariés pour lesquels le service hivernal constitue une de leurs missions.

Les salariés des Unités opérationnelles précitées pour lesquels ce service constitue une de leurs missions effectuent des missions spécifiques du service hivernal sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos.

Il s'agit par exemple[3] pour CDGL de l'activité « Parc automobile et logistique », de l'activité environnement, pour ORYL des activités « Parc automobile » et « Transport ».

[3] Les exemples mentionnés dans les § 4.1. et 4.2. sont destinés à faciliter la compréhension du texte et s'inscrivent dans l'organisation de l'entreprise à la date de la négociation.

p.6 MJ

4.1.1.2 Les salariés non affectés au service hivernal mais pouvant être temporairement extraits de leurs missions habituelles

Les salariés des Unités opérationnelles précitées non affectés au service hivernal mais pouvant être temporairement extraits de leurs tâches habituelles effectuent, sur la base du volontariat, des missions spécifiques du service hivernal sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos.

Il s'agit par exemple des salariés affectés à des tâches administratives.

4.1.1.3 Les salariés ne pouvant pas être temporairement extraits de leurs missions habituelles

Les salariés des Unités opérationnelles précitées ne pouvant pas être extraits de leurs missions, en raison de la nature de leur activité habituelle, effectuent, sur la base du volontariat, des missions spécifiques du service hivernal sur leur temps de repos.

Les Unités opérationnelles précitées définissent les groupes de travail concernés.

Il s'agit par exemple des salariés des services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes et des services médicaux d'urgence.

Les salariés sous tableau de service des Unités opérationnelles précitées peuvent effectuer des missions spécifiques du service hivernal sur leur temps de travail, dès lors que les besoins opérationnels de leurs missions habituelles sont couverts.

4.1.2 Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique

Les salariés appartenant aux Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique effectuent les missions décrites au paragraphe 6 du présent accord.

Il s'agit par exemple des salariés affectés du poste de commandement de viabilité hivernale des parcs et accès routiers.

4.1.3 Autres Unités opérationnelles et Directions fonctionnelles de l'entreprise.

Les salariés appartenant aux Unités opérationnelles autres que celles citées aux paragraphes 4.1.1., 4.1.2. et aux Directions fonctionnelles de l'entreprise peuvent effectuer des missions spécifiques du service hivernal sur leur temps de travail programmé et leur temps de repos.

Ces salariés participent au service hivernal sur la base du volontariat, sauf opposition de leur responsable hiérarchique.

4.2 Missions habituelles exercées dans des conditions dégradées

Les salariés 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 participent aux opérations liées à la viabilisation des aires de mouvement, ou des parcs et accès routiers en zone publique dans les conditions suivantes :

P.G JMP MJ

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.

4.2.1 Unités opérationnelles responsables de tout ou partie du service hivernal sur les aires de mouvement

Il s'agit par exemple des salariés des groupes de travail REA, CGA et CSA d'Orly.

4.2.2 Unités opérationnelles chargées de l'exploitation des aérogares

Il s'agit par exemple des salariés des groupes de travail CSA de CDG1.

4.2.3 Unités opérationnelles chargées de la gestion des parcs de stationnement et accès routiers en zone publique

Il s'agit par exemple pour CDGP des Responsables d'exploitation de permanence, des Chefs Accès Transport, Agents Accès Transport.

5. Cadre juridique d'intervention des salariés

5.1 Modalités de mobilisation des salariés

Les salariés sont mobilisables pour le service hivernal dans le cadre soit :

- de leurs missions habituelles,
- du volontariat.

5.1.1 Salariés mobilisables dans le cadre de leurs missions habituelles :

Les salariés non cadres ou cadres mobilisables dans le cadre de leurs missions habituelles au regard de l'organisation générale de l'entreprise effectuent soit :

- des missions spécifiques du service hivernal : ils sont identifiés aux paragraphes 4.1.1.1. et 4.1.2. Ces salariés interviennent 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 mentionnée au paragraphe 5.2. Les salariés sous tableau de service interviennent pendant leur temps de travail dans les conditions décrites aux paragraphes 4.1.1.3. et 4.1.2.

P.6 MJ JHP

- leurs missions habituelles dans des conditions dégradées : ils sont identifiés au paragraphe 4.2. Ces salariés interviennent sur leur temps de travail programmé, avec allongement possible de la durée de leurs vacations jusqu'à 12 heures conformément au paragraphe 5.2.

5.1.2 Salariés mobilisables dans le cadre du volontariat :

5.1.2.1 Principe :

Les salariés non cadres ou cadres mobilisables dans le cadre du volontariat effectuent des missions spécifiques au service hivernal. Ils sont identifiés aux paragraphes 4.1.1.2., 4.1.1.3., 4.1.2. et 4.1.3.

Les salariés identifiés aux paragraphes 4.1.1.2., 4.1.2. et 4.1.3. interviennent 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 mentionnée au paragraphe 5.2.

Les salariés identifiés au paragraphe 4.1.1.3. interviennent sur leur temps de repos dans le cadre de l'organisation du temps de travail spécifique du service hivernal mentionnée au paragraphe 5.2.

5.1.2.2 Modalités de mise en œuvre du volontariat :

Les salariés non cadres et cadres volontaires peuvent participer au service hivernal tout au long de la période hivernale.

Leur participation au service hivernal est subordonnée à l'adhésion à un dispositif de volontariat :

Cette participation est formalisée dans un document écrit d'adhésion renvoyant au présent accord, indiquant que le salarié donne son accord pour participer au service hivernal et qu'il s'engage à respecter l'ensemble des dispositions de l'accord.

Compte tenu des contraintes opérationnelles notamment relatives à la formation des salariés, cette adhésion prévoit une durée minimale d'engagement de 3 ans dans le dispositif. Cet engagement est renouvelable à l'issue des 3 ans. Par exception, en cas d'évolution de la situation professionnelle ou en cas de raison personnelle grave dûment justifiée, cet engagement pourra être suspendu pour la période hivernale à venir.

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.

5.1.3 Conséquences pour les salariés :

Le dispositif de service hivernal est, par principe, un dispositif à interventions aléatoires et temporaires dépendant de phénomènes naturels non prévisibles.

JMP P.G MJ

L'objet de ce dispositif conduit à l'inscrire dans un cadre spécifique d'une organisation du temps de travail (travail en continu : 24heures/24, 7jours/7), de missions pouvant être différentes des missions habituelles du salarié et de rémunération, selon des modalités définies ci-dessous.

Le caractère aléatoire et temporaire des interventions, les modalités de participation des salariés conduisent à poser pour principe général que leur participation au service hivernal ne constitue pas une modification du contrat de travail, quand bien même les conditions d'emploi des salariés pendant les interventions liées au service hivernal seraient différentes de celles attachées à leurs missions habituelles.

S'agissant d'un dispositif substitutif, la participation au service hivernal n'a aucun impact sur les droits et obligations découlant du contrat de travail pendant les périodes où il n'est pas fait appel au salarié. Celui-ci exécute ses missions habituelles, selon l'horaire programmé.

5.2 Organisation du temps de travail

5.2.1 Principes d'organisation

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 effectif et aux repos obligatoires, et dans les conditions suivantes :

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,
- Durée moyenne hebdomadaire de 44 heures 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 dont une journée civile entière.

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.

Le cas échéant, en fonction des besoins du service hivernal et/ou des roulements prévus par l'organisation horaire spécifique au service hivernal, le salarié peut être amené à reprendre ses missions habituelles selon les horaires programmés, sous réserve du respect des repos obligatoires.

JHP

P.G MJ

5.2.2 Dérogations exceptionnelles à ces principes d'organisation

En cas de nécessités de service liées notamment à la soudaineté, ou à l'intensité des intempéries hivernales, les dérogations légales à la durée du travail de travail effectif prévues aux articles L. 3121-4, L. 3121-35 et suivants, L. 3131-2 et L. 3132-4 du code du travail peuvent être mises en œuvre à l'initiative des unités opérationnelles organisatrices du service hivernal dans les conditions rappelées en annexe 2 du présent accord.

Les opérations réalisées dans le cadre du service hivernal entrent dans le cadre des travaux urgents.

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 résultant de l'organisation horaire spécifique mentionnée ci-dessus.

5.3 Programmation prévisionnelle : astreinte spécifique au service hivernal

Du fait de l'obligation de continuité du service public géré par Aéroports de Paris, le traitement des intempéries hivernales doit pouvoir être mis en œuvre à tout moment pendant ou en dehors des horaires habituels des salariés. Dans les deux cas, la mobilisation des salariés par les Unités opérationnelles responsables du service hivernal induit une modification de leurs horaires de travail pour appliquer l'organisation horaire spécifique au service hivernal prévue par le paragraphe 5.2.1.

Les interventions réalisées pendant les horaires de travail habituels des salariés sont effectuées dans le cadre du pouvoir d'organisation de l'employeur au regard de l'obligation de continuité du service public géré par Aéroports de Paris. Elles peuvent conduire à des prolongations de l'horaire programmé.

En dehors des horaires de travail, les salariés sont placés sous astreinte pour intervenir à la demande des Unités opérationnelles responsables du service hivernal.

Les principes de mise sous astreinte des salariés s'inscrivent dans le cadre de l'article 12 du Statut du personnel, et du règlement 12-2-H bis (note référencée DG/2003/2209 du 17 juillet 2003) inséré à l'article 12 du Manuel de gestion qui prévoit la possibilité de mettre les salariés sous astreinte pour le déneigement et le déverglaçage.

Toutefois, les parties signataires de l'accord conviennent de la création d'une astreinte spécifique au service hivernal dont les principes, les caractéristiques et les modes d'organisation sont décrites ci-dessous.

Au cours de ces semaines d'astreinte, les salariés peuvent être sollicités par l'unité opérationnelle organisatrice du service hivernal pour la plateforme considérée et devront se rendre disponible pour intervenir pendant toute la durée de la semaine considérée, quel que soit l'horaire, sous réserve du respect des dispositions légales relatives aux repos obligatoires et aux durées maximales de travail.
La mise sous astreinte hivernale peut se confondre pendant la période hivernale avec l'astreinte technique ou décisionnelle prévue par le règlement 12-2-H bis inséré à l'article 12 du Manuel de gestion et planifiée toute l'année.

P.G JMP MJ

Cette astreinte n'est pas applicable aux salariés exerçant leurs missions habituelles dans des conditions dégradées en intervenant pendant leur temps de travail programmé, identifiés au paragraphe 4.2.

5.3.1 Principes généraux :

L'astreinte spécifique au service hivernal est applicable à tous les salariés exerçant des missions spécifiques du service hivernal et selon l'organisation du temps de travail de celui-ci tels que définis aux paragraphes 4.1. et 5.2. :

- qu'ils interviennent dans le cadre de l'exercice de leurs missions au regard de leur métier et de l'organisation générale de l'entreprise ou dans le cadre du volontariat, tel que défini au paragraphe 5.1.
- quelle que soit la mission spécifique qu'ils réalisent dans le cadre du service hivernal telle que définie au paragraphe 6,
- quelle que soit leur catégorie professionnelle.

5.3.2 Caractéristiques de l'astreinte spécifique du service hivernal :

L'astreinte a pour objet de mobiliser les salariés pendant les périodes non couvertes par leurs horaires habituels de travail. Néanmoins, les parties signataires de l'accord considèrent que les dispositions prévues par le Manuel de gestion sur les astreintes à domicile sont inadaptées au service hivernal compte tenu de ses particularités. Elles conviennent que les dispositions du présent accord se substituent à celles du règlement 12-2-H bis (note référencée DG/2003/2209 du 17 juillet 2003 insérée à l'article 12 du Manuel de gestion) pour les interventions sous astreinte ayant lieu dans le cadre du service hivernal.

Cette astreinte spécifique du service hivernal présente les particularités suivantes :

- L'astreinte du service hivernal est mise en œuvre uniquement pendant la durée de la période hivernale.
- 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.

5.3.3 Modes d'organisation de l'astreinte spécifique au service hivernal

Compte tenu de l'imprévisibilité de la durée et de l'intensité des intempéries hivernales, l'astreinte spécifique du service hivernal est organisée selon deux modes :

- planification des astreintes par les Unités opérationnelles pour constituer les équipes intervenantes sur toute la période hivernale,

P.6 MJ JHP

- positionnement en astreinte de renfort pour intervenir ponctuellement en fonction des prévisions météorologiques.

5.3.3.1 Planification des astreintes par les Unités opérationnelles pour constituer les équipes intervenantes sur toute la période hivernale :

Les Unités opérationnelles responsables du service hivernal planifient les astreintes, en fonction des besoins opérationnels, pour constituer des équipes intervenantes pendant toute la période hivernale. Cette planification est communiquée aux salariés en début de période hivernale.

L'unité de temps retenue pour l'organisation des astreintes planifiées est la semaine (du lundi matin au lundi matin).

Le nombre de semaines d'astreinte spécifique au service hivernal est déterminé au regard du but recherché de continuité du service public ; de la nécessité de disposer simultanément du nombre requis de salariés pour couvrir le besoin opérationnel, de la nécessité pour les salariés d'acquérir les expériences indispensables à la réalisation des missions exigées par le traitement des surfaces contaminées par les intempéries.

En conséquence, 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.

Le nombre et la fréquence des semaines d'astreinte planifiées sont répartis équitablement sur tous les salariés exerçant une mission donnée, en fonction du nombre de personnes formées identifiées en début de campagne hivernale. En outre, les semaines d'astreinte sont planifiées de manière à prévoir pour tous les salariés des semaines pendant la période de risque maximal d'intempéries.

En outre, la planification des astreintes doit, par principe, respecter 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. Les Unités opérationnelles souhaitant mettre en œuvre cette possibilité, informent la Direction des Ressources Humaines des besoins opérationnels la nécessitant, avant la communication de la planification aux salariés.

En cas de circonstances exceptionnelles, les salariés qui le souhaitent peuvent être autorisés à permuter les semaines d'astreinte planifiées, en nombre restreint et sous réserve de ne pas déséquilibrer les planifications des salariés, ni alourdir les sujétions de certains au profit d'autres.

Compte tenu de la plus forte probabilité d'intempéries au cœur de l'hiver et de la programmation par les pouvoirs publics de deux périodes de vacances scolaires pendant cette saison, les salariés participant au service hivernal ont la possibilité, sous réserve des règles de roulement appliquées dans leur secteur d'origine, d'exercer des congés payés pendant les vacances scolaires dans la limite d'une semaine pendant les vacances de Noël et une semaine pendant les vacances d'hiver.

Dans la mesure du possible, les salariés participant au service hivernal qui le souhaitent seront autorisés à exercer des congés payés pendant la période hivernale, en fonction des besoins opérationnels et sous réserve des règles de roulement appliquées dans leur secteur d'origine. Ces congés payés seront accordés conjointement par les Unités opérationnelles responsables du service hivernal et le service d'origine.

P.G JMP MJ

5.3.3.2 Positionnement en astreinte de renfort pour intervenir ponctuellement en fonction des prévisions météorologiques.

Les salariés qui le souhaitent peuvent intervenir ponctuellement, en plus des semaines d'astreinte planifiées, en cas d'intempéries neigeuses abondantes et/ou durables. Ces interventions de renfort, déclenchées à l'initiative des Unités opérationnelles participant au service hivernal, permettent d'assurer les relèves et de respecter les durées maximales de travail et les repos obligatoires.

L'unité de temps retenue pour l'astreinte de renfort est la journée. Les salariés sont informés de leur positionnement en astreinte de renfort dans un délai compatible avec les prévisions météorologiques, et au plus tard la veille.

Les salariés donnent leur accord de principe en début de période hivernale.

5.3.3.3 Conséquences du positionnement des salariés en repos neige :

Compte tenu de la nature particulière de l'astreinte spécifique du service hivernal et de la mise en œuvre d'une organisation du temps de travail particulière pour répondre aux impératifs opérationnels nécessités par le traitement des intempéries hivernales, les parties signataires de l'accord conviennent de déterminer des modalités de traitement spécifiques en cas de positionnement des salariés en repos neige.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent uniquement et strictement au positionnement en repos d'office pour anticiper l'intervention à venir dans le cadre du service hivernal et permettre le respect des repos minimaux obligatoires.

Lorsque le responsable du service hivernal décide de ne pas faire intervenir les salariés consécutivement à un positionnement en repos neige pour anticiper des prévisions d'intempéries par les services météorologiques, ce repos neige n'a pas d'impact sur la durée du travail initialement programmée pour la semaine considérée.

Cette disposition ne s'applique pas :

- en cas d'intervention dans le cadre du service hivernal consécutivement au repos neige,
- aux repos positionnés postérieurement à une intervention pour respecter les repos obligatoires,
- aux repos positionnés entre deux interventions pour le service hivernal dans le cadre du déclenchement de l'organisation horaire spécifique définie au paragraphe 5.2.1.

5.3.4 Planification des salariés ne pouvant être extraits de leurs missions habituelles intervenant sur leurs jours de repos

Les interventions pendant leurs repos des salariés ne pouvant être extraits de leurs missions habituelles définis aux paragraphes 4.1.1.3. et 4.1.2. sont planifiées en début et pour toute la saison hivernale.

Cette planification est réalisée de manière à ne pas modifier le tableau de service opérationnel de l'activité et sous réserve du respect des repos obligatoires et les durées maximales de travail.

6. 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.

P.6 MJ JMP

6.1 Définition des missions exercées dans le cadre du service hivernal

Les missions exercées dans le cadre du service hivernal sont répertoriées dans le tableau joint en annexe 3 et décrites en annexe 4 du présent accord.

Elles sont réparties, selon le rôle à tenir dans le cadre du service hivernal, par niveau de responsabilité.

6.2 Modalités d'affectation des salariés sur les missions

Les salariés sont affectés aux missions ci-dessus suivant leur profil de compétences.

Le cas échéant, les salariés reçoivent les formations nécessaires à la réalisation de la mission confiée.

7. 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 9.2.,
- 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 des compétences 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.

8. Conditions de travail

L'encadrement de l'organisation du temps de travail et des astreintes, la professionnalisation des salariés, mentionnés aux paragraphes 5.2., 5.3. et 7 contribuent à prévenir les risques professionnels.

P.G MJ

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.

8.1 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.

8.1.1 Identification d'un budget spécifique

Les Unités opérationnelles identifient en lien avec le C.H.S.C.T. concerné, un budget spécifique pour financer les actions à mener dans leur périmètre ayant pour objectif d'améliorer les conditions de travail des salariés intervenant dans le cadre du service hivernal.

8.1.2 Rôle des instances

La Commission de Mise en œuvre et de suivi de l'accord prévue au paragraphe 11.2. peut formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail qui seront examinées avec le C.H.S.C.T. concerné.

Un bilan transversal des mesures prises en matière d'amélioration des conditions de travail est présenté à l'issue de chaque période hivernale à l'instance de coordination H.S.C.T.

Ce bilan, et le cas échéant, les préconisations des C.H.S.C.T. et/ou de l'instance de coordination est examiné par la Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord prévue au paragraphe 11.2.

8.1.3 Repas

Les Unités opérationnelles s'engagent à veiller à la qualité des prestations de fourniture des repas pendant les interventions. En outre, elles feront l'acquisition au plus tard pour la période hivernale 2012-2013, d'armoires réfrigérantes adaptées au stockage des plateaux repas.

8.1.4 Reprise de l'activité habituelle des salariés

Les parties signataires conviennent que la participation des salariés au service hivernal doit être prise en considération lors de la reprise de leur activité habituelle, notamment au regard de leur charge de travail. Ainsi, une note de service sera diffusée à l'ensemble des managers de l'entreprise pour réaffirmer le caractère prioritaire pour l'entreprise du service hivernal, et mentionnant les conséquences induites pour le service d'origine, notamment la prise en compte de cette participation pour adapter la charge de travail des salariés.

P.G MJ

8.2 Actions locales d'amélioration des conditions de travail

Pour tenir compte des spécificités de chaque plateforme tenant au périmètre à traiter et sa configuration, et l'organisation des opérations exigées par le traitement des surfaces contaminées par les intempéries hivernales, 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, les parties signataires conviennent de déterminer un socle minimal des thèmes devant être abordés dans ce cadre.

Sont examinées, en lien avec les C.H.S.C.T. concernés, les conditions attachées :

- le cas échéant, aux actions de formation complémentaires à celles prévues par le paragraphe 7, 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.

8.3 Repos sur place

8.3.1 Fondement

En cas d'épisode neigeux se prolongeant au-delà d'une journée, les Unités opérationnelles participant au service hivernal peuvent demander aux salariés, sous réserve de leur accord, 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 routières,
- permettre aux salariés de prendre leur poste de travail à l'heure prévue et de respecter les horaires.

Sous réserve du respect des conditions définies au paragraphe 8.3.2., le temps de repos exercé sur place est considéré comme du repos au sens de l'article L. 3131-1 du code du travail et non comme du temps de travail effectif.

8.3.2 Modalités de mise en œuvre

En cas de prise de repos quotidien sur place, le salarié bénéficie d'un temps incompressible de repos entre deux vacations, passé dans un lieu mis à disposition par l'employeur :

- d'une durée au moins égale au repos quotidien obligatoire,
- pendant lequel le salarié ne peut pas être sollicité par l'employeur,
- au cours duquel le salarié peut vaquer à des occupations personnelles.

Les lieux de vie dans lesquels les salariés exercent leur repos quotidien sur place doivent ainsi proposer un confort permettant au salarié de :

P.6 MJ

- prendre un repos dans de bonnes conditions, (a minima : confort des installations d'hébergement, installations sanitaires),
- s'isoler,
- se restaurer.

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 routière par les entités publiques en charge de l'exploitation du réseau routier...
- lorsque les salariés font le choix de prendre leurs repos, entre deux vacations, sur place.

9. 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 dont les modalités sont décrites dans le présent paragraphe.

Ces modalités sont applicables uniquement dans le cadre du dispositif de service hivernal défini dans le présent accord. Elles se substituent aux modalités de rémunération mises en œuvre avant la signature du présent 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. évolueront, dans une proportion à déterminer tous les deux ans avec la Commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord prévue par le paragraphe 11.2., au regard de l'évolution du point de sujétion sans néanmoins qu'il y ait de corrélation mécanique entre les deux.

9.1 Compensation de la mise sous astreinte

Compte tenu du caractère spécifique de l'astreinte définie dans le cadre du service hivernal par le paragraphe 5.3., les parties signataires conviennent de lui appliquer une 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.

P.G MJ

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.

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

Le salarié exerçant l'une des missions spécifique du service hivernal décrite au paragraphe 6 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 différentié selon les niveaux des missions identifiés au paragraphe 6 :

Niveau 1 : 100 €uros,
Niveau 2 : 90 €uros,
Niveau 3 : 70 €uros.

9.3 Rémunération de la planification d'interventions sur les repos :

Les interventions planifiées sur les repos en amont de la saison hivernale dans les conditions prévues au paragraphe 5.3.4. 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.

A titre d'exemple, les salariés SSLIA et SMU perçoivent une compensation de 1.100 €uros par saison hivernale en contrepartie de la planification de 20 interventions sur repos.

En cas d'intervention pour réaliser une mission spécifique du service hivernal, le salarié perçoit la rémunération à l'intervention décrite au paragraphe 9.2.

P.G JHR MJ

9.4 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 4.2. bénéficient d'une compensation financière dans les conditions définies ci-dessous.

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).

9.4.1 Prime de viabilité hivernale des aires de mouvement :

Les salariés exerçant leurs missions habituelles sur les aires de mouvement, dans des conditions météorologiques dégradées résultant des intempéries hivernales, et nécessitant la mise en œuvre de modes opératoires particuliers et la réalisation d'opérations spécifiques afin d'assurer la sécurité aéronautique sur les aires de mouvement, bénéficient d'une prime de viabilité hivernale des aires de mouvement.

Cette prime est versée aux salariés ayant effectué au cours de leur vacation au moins l'une des tâches suivantes :

- Salage des routes de service en zone réservée sûreté (ZRS),
- Déverglaçage des pistes, des voies de circulation ou des postes de stationnement avions.

Le montant de cette prime est fixé à 55 €uros par vacation effectivement réalisée au cours de laquelle les conditions d'octroi sont remplies. Son versement est conditionné à l'ouverture du PC/UO Neige, ou sur décision du responsable de la viabilité hivernale, et est exclusif des modalités de rémunération prévues aux paragraphes 9.1., 9.2. et 9.3.

9.4.2 Prime de viabilité hivernale des accès et parkings, cheminements routiers ou piétons :

Les salariés qui, dans le cadre de leurs missions habituelles, mettent en œuvre des modes opératoires particuliers et effectuent des opérations de viabilité hivernale sur le réseau routier, les parkings, les cheminements véhicules et piétons de la zone publique des aéroports, lors d'événements météorologiques tels que chutes de neige ou verglas, bénéficient d'une prime de viabilité hivernale des accès et parkings, cheminement routiers ou piétons.

Cette prime est versée aux salariés ayant effectué au cours de leur vacation au moins l'une des tâches suivantes :

- Pilotage/coopération des prestataires Viabilité hivernale,
- Alimentation des saleuses,
- Intervention de salage avec matériel spécifique,
- Salage manuel des zones inaccessibles aux saleuses,
- Déblaiement de la neige avec des pelles et des balais

Le montant de cette prime est fixé à 55 €uros par vacation effectivement réalisée au cours de laquelle les conditions d'octroi sont remplies. Son versement est conditionné à l'ouverture du PC Viabilité des Parcs et accès, ou sur décision du responsable de la viabilité hivernale, et est exclusif des modalités de rémunération prévues aux paragraphes 9.1., 9.2. et 9.3.

P.G MJ

9.5 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.

9.6 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.

10. Dispositions applicables aux salariés cadres :

Le présent paragraphe définit les modalités spécifiques applicables aux salariés cadres en complément de celles mentionnées dans les autres paragraphes du présent accord.

Le temps passé par chaque cadre mobilisé dans le cadre du service hivernal est déterminé par l'unité opérationnelle organisant le plan hivernal pour la plateforme considérée.

Les principes applicables au temps passé par les salariés cadres pour le service hivernal sont ceux prévus par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 révisé par avenant du 7 octobre 2010.

Jours habituels de travail (5 jours du lundi au vendredi hors jours fériés) :
En cas de participation d'un cadre au service hivernal sur un jour habituel de travail, le temps de dépassement résultant de cette participation est compensé dans les conditions prévues par le paragraphe 3.3.4.2. de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 révisé par l'avenant du 7 octobre 2010 :

« En cas de dépassement manifeste et exceptionnel de la durée quotidienne de travail, les cadres pourront bénéficier d'un temps de récupération supplémentaire dans les limites établies, en accord avec leur hiérarchie. »

La durée des vacations effectuées dans le cadre du service hivernal étant de 12 heures, la compensation en temps doit être appréciée par comparaison entre sa durée habituelle de travail et 12 heures.

P.G JMP MJ

Jours supplémentaires de travail :
Les salariés cadres travaillent habituellement 5 jours par semaine du lundi au vendredi. En cas de réalisation de journées supplémentaires de travail, de jour ou de nuit, pour participer au service hivernal sur un jour habituel de repos, ils bénéficient, en application des modalités d'organisation de leur temps de travail prévu par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail précité, 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.

Mais, pour tenir compte des spécificités du service hivernal et de l'éventualité de survenance d'intempéries dans des conditions rendant difficile l'exercice par les cadres des compensations en temps avant la fin de la période de modulation, les parties signataires conviennent de prévoir des modalités dérogatoires à cette compensation en temps.
Ainsi, le cadre peut choisir de bénéficier d'une compensation financière pour les jours de travail supplémentaires effectués dans le cadre du service hivernal, aux lieu et place de la compensation en temps.

Le paiement s'effectue dans les conditions cumulatives suivantes :
- Conclusion d'un avenant annuel à la convention individuelle de forfait du cadre, prévoyant la renonciation aux repos travaillés dans le cadre du service hivernal ;
- Limitation du nombre de jours travaillés par le cadre à 235 jours par an, entre le 1er avril et le 31 mars ;
- Paiement de la rémunération journalière majorée de 20 % par jour de repos travaillé dans le cadre du service hivernal.

Cette compensation n'est pas due en cas de décalage d'une journée de travail.

11. Modalités d'application de l'accord

11.1 Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2232-11 à L. 2232-20, et L. 2233-1 à L. 2233-3 du code du travail.

Les dispositions du présent accord complètent le statut du personnel d'Aéroports de Paris.

Les dispositions du présent accord annulent et se substituent de plein droit à celles des accords conclus antérieurement et aux règles résultant des notes antérieures :

Note PDG et notes d'application :
- Note PDG/2011/1622 du 29 septembre 2011 : Modalités applicables à l'organisation du service hivernal.
- Note DRH/2011/732 du 13 octobre 2011 : Définition des conditions d'attribution des primes d'exposition aux intempéries hivernales, de viabilité hivernale des aires de mouvement, et de viabilité hivernale des accès et parcs.
- Note DRH/2011/735 du 14 octobre 2011 : Modalités pratiques d'application du dispositif hivernal prévu par la note PDG/2011/1622 du 29 septembre 2011.

Protocoles de fin de grève :
- Orly : protocole de négociation du 24 octobre 2011
- CDG/LBG : protocole de négociation du 19 octobre 2011.

P.6 MJ

Notes transversales antérieures à la note PDG :

- Note DG/323/0423 du 20 novembre 1996 : Instructions en matière de durée du travail relatives aux opérations de déneigement/déverglaçage.
- Modalités d'application de la note DG/323/0423 du 20 novembre 1996 : DIM/96 – XRD/572 du 28 novembre 1996.
- Note DHHAG du 20 octobre 1993 : Prime d'aléa d'astreinte :
- Note DRH/2003/771 du 20 décembre 2003 : Règles applicables aux opérations de déneigement.

Notes sectorielles :

- ORYL : Note ORYL/HAS/XRD du 13 avril 2011 : Modalités d'astreinte hivernale à ORYL
- CDGR SSLIA : Note CDGR/2011/AB/IB/524 du 23 novembre 2011 : La mise en place des modes de rémunération.
- CDGA-CDGE : Note CDGA/2006/RH/557 du 10 novembre 2006 : Organisation de l'astreinte hivernale CDGA/CDGE – Période 2006-2007.
- ORYR : ORY.RE/2004/60 du 12 décembre 2004 : Astreinte hivernale pour la fonction de coordonnateur des interventions sur les aires de trafic ; ORYR/2012/59–PCR–Modalités applicables à la campagne hivernale 2011-2012.

11.2 Commission de mise en œuvre et de suivi

Une Commission de mise en œuvre et de suivi du présent accord est créée.

Cette commission est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord,
- et pour la Direction d'Aéroports de Paris :
  - un représentant de l'UO responsable de l'organisation du service hivernal de chaque plateforme,
  - un représentant de l'UO Energie et Logistique de chaque plateforme,
  - le cas échéant d'un représentant de l'UO des Parcs et Accès routiers de Paris-Charles-de-Gaulle et/ou de Paris-Orly,
  - un représentant de la Direction des Ressources Humaines qui préside la Commission.

La commission a pour rôle d'assurer le suivi de l'application de l'accord. Dans ce but, la commission pourra se faire communiquer tout document de suivi établi par les services compétents d'Aéroports de Paris.

Le suivi de l'application de l'accord est réalisé au regard des retours d'expérience et peut donner lieu, le cas échéant à une adaptation des dispositions de celui-ci, dans le cadre de la procédure de révision prévue par le § 11.5.

La commission se réunit, à l'initiative de la Direction, autant que de besoin pour être en mesure de remplir son rôle, et au moins deux fois par an : une fois en début de campagne hivernale, une autre à l'issue de la campagne. Elle peut être réunie à la demande motivée d'une organisation syndicale signataire.

11.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

P.G JMP MJ

11.4 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui du dépôt, par son auteur, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Ile-de-France, et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

L'adhésion sera notifiée par son auteur aux parties signataires, dans un délai de huit jours.

11.5 Modalités de révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de nouvelles dispositions.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, une négociation sera ouverte en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail, seules les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L 2231-1 du code du travail signataires du présent accord (ou qui y ont adhéré) sont habilitées à signer tout avenant portant révision du présent accord.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2232-12 du code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

11.6 Modalités d'évolution de l'accord

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire postérieures à la signature du présent accord s'appliqueront de plein droit.

11.7 Dénonciation de l'accord

En application de l'article L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par ses signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-9 et D. 2231-2 du code du travail.

P.G MJ JMP

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10, L. 2261-11 et 2261-13 du code du travail.

11.8 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles D. 2231-2, R. 2262-1 et R.2262-2 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction d'Aéroports de Paris-SA en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Ile-de-France, et en un exemplaire original auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à PARIS, en 5 exemplaires,
le 27 JUIL. 2012

Pour Aéroports de Paris,
Le Président Directeur Général,

Pierre GRAFF

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :
(signature après mention de la date et du nom du signataire)

Syndicat UNSA/SAPAP,
Le Délégué Syndical, Jean Marc Poveda

Syndicat CFE-CGC d'Aéroports de Paris,
Le Délégué Syndical, José MUNOZ

Syndicat Général Force Ouvrière Aéroports de Paris/CGT-FO, Christelle MARTIN
Le Délégué Syndical,

CGT,
Le Délégué Syndical,