



Rappel partiel des personnels SURV redéployés :

## **D'autres pistes sont envisageables !**



### **i** Après les redéploiements pour faire face à l'activité...

Les conséquences de la crise Covid sur le trafic aéroportuaire passager a entraîné plusieurs mesures de redéploiement des personnels de la branche Surveillance (SURV) de la Direction interrégionale de Paris-Aéroports (DIPA), notamment pour ceux voyant leur aérogare fermer.

#### **2020-2021 : le déroulé**

D'abord dès l'été 2020, une première phase imposée de renfort journalier dans des unités d'accueil en besoin d'effectifs face aux trafics, dites « miroir », situées dans une certaine proximité géographique de la circonscription (Île-de-France et Oise).

Ensuite, deux vagues de redéploiement à durée indéterminée, soumises à desiderata, dans des unités d'accueil en pénurie d'effectifs face notamment au Brexit :

- la 1<sup>ère</sup> à partir de l'automne 2020 (V1),
- la 2<sup>de</sup> à partir du printemps 2021 (V2).

#### **Rentrée 2021 : le début de la fin ?**

Désormais, une quarantaine de ces collègues redéployés en Province sont rappelés sur la DIPA au 1<sup>er</sup> octobre prochain.

Soit relativement beaucoup plus tôt que les estimations du Groupe Aéroports de Paris (ADP) en matière de reprise durable du trafic aérien (2024-2027 !), confiant volontiers, au delà de la saison estivale, son incertitude pour les mois à venir<sup>1</sup>.



### **Un retour très partiel à la normale à la Direction de Paris-Aéroports...**

Si ces phases de nomadisme et d'incertitudes professionnelles ont pu être déstabilisantes pour les agents depuis plus d'un an, la phase de retour ne met pas forcément un point final à la période de trouble..

#### **Personnels retournés façon puzzle**

En effet, un certain nombre d'agents rappelés ne le sont pas forcément sur leur terminal d'origine (du fait d'une fermeture ou d'une activité jugée « insuffisante » par la direction), sans que l'avis de l'encadrement d'origine ne soit par ailleurs pris en compte. Exit par ailleurs les critères de retour édictés, déclinés à géométrie variable.

D'autres collègues, ayant organisé leur planning familial en fonction de la côte de service de leur unité d'accueil, se voient ramenés dans leur terminal d'origine plus tôt qu'envisagé.

**Cela ne correspond pas aux engagements pris de façon réitérée<sup>2</sup> par la direction** devant les agents et la représentation du personnel en instances lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

#### **Un « dialogue social » en déshérence**

Certes deux « réunions » ont eu lieu durant l'été 2021 entre la direction et les représentants du personnel au sujet du retour des agents redéployés.

Néanmoins les conditions d'invitation, en matière de délai et de prise de contact avec les organisations syndicales (OS), n'ont pas favorisé la richesse et la constructivité dans les échanges :

- convocation la veille après-midi pour le lendemain.
- convocation pour le vendredi en milieu d'après-midi
- limitation à une personne par organisation.

De sorte que certaines situations particulières (personnelles et professionnelles) n'ont pu être discutées réellement – et parfois corrigées – qu'en aval de ces réunions, après que les collègues nous aient saisis.

Au demeurant, à la différence de la Direction générale et de nombreuses directions déconcentrées, la DIPA n'a toujours pas programmé d'audioconférences de rentrée avec les OS.

1 « la visibilité sur l'hiver et sur l'automne n'est pas très grande (...) à tout moment des événements peuvent intervenir » (<https://www.air-journal.fr/2021-09-04-adp-un-traffic-estival-conforme-aux-previsions-5230238.html>).

2 Cf le *questions-réponses* transmis aux personnels, ainsi qu'aux organisations syndicales en qualité de document de travail pour le Comité Technique DIPA du 24/03/2021 (voir question n°120, en page 28).



## Un certain appel au sens des responsabilités

Au vu des diverses difficultés d'organisation que peuvent poser ces retours prématurés sur des terminaux pas forcément attendus, et considérant la situation anxiogène que vivent les agents depuis un an et demi, il nous paraît préférable de travailler les problématiques le plus en amont.

### Dimension personnelle

**Au cas particulier, il est nécessaire que notre direction examine, dans un esprit d'ouverture et de bienveillance,** les possibilités d'aménagement dont elle dispose.

Ceci afin d'éviter que nos collègues déjà déstabilisés par le contexte de crise et d'adaptation que nous connaissons, fassent les frais d'une dégradation supplémentaire de leurs conditions de vie, ainsi que de dépenses accrues.

### Dimension professionnelle

**Nous le rappelons, nos collègues ne sont pas responsables des fluctuations de l'activité** et n'ont pas à être déplacés tels des pions sans leur consentement, et trop souvent sans prise d'attache préalable.

**De surcroît la présence de nos collègues est appréciée localement.** En effet les avis des unités et directions d'accueil sont très positifs concernant nos collègues redéployés. En outre un retour précipité de ceux-ci à Paris-Aéroports est d'autant moins bien compris professionnellement que les besoins professionnels dans les services d'accueil sont constants voire grandissants :

- en matière de contrôles d'identité pour les flux Brexit, la carte nationale d'identité n'étant plus admise à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 ;
- en matière de trafic, avec notamment la mise en service du nouveau port de Calais 2015, à la capacité doublée, à partir du 4 octobre 2021.



## Les propositions de SOLIDAIRES

Syndicat force de proposition, SOLIDAIRES, soumet ci-après plusieurs options, non exhaustives, à l'appréciation de toutes et tous :

- **Sonder et ajuster** : Un travail de recensement et de recoupement des diverses situations ne coûte rien et peut se révéler salutaire, notamment lorsqu'il y a une forme de symétrie dans les problématiques. Par exemple, un agent A originaire d'un terminal X et redéployé sur un terminal Y, ayant des difficultés à rejoindre son affectation initiale pourrait être remplacé par un agent B prévu au retour sur le terminal Y, mais davantage intéressé par le terminal X.
- **S'inspirer des mesures éprouvées** : Il est également possible (comme cela avait été le cas lors de l'effondrement du T2E), de maintenir une côte de service propre à chaque terminal (même fermé), et d'affecter ponctuellement les agents en renfort dans d'autres services. Ce type d'organisation permettrait aux agents des différents terminaux de conserver les règles d'organisation du travail de leur terminal d'origine tout en exerçant ponctuellement dans un autre terminal.



## Pour conclure

**Nous espérons que la DIPA fera plus cas de la situation individuelle des agents que du « dialogue social »** engagé ces deux derniers mois avec leurs représentants, en net retrait par rapport au début de l'année.

**SOLIDAIRES demande à ce que des situations dérogatoires** puissent être mises en place jusqu'aux prochaines mutations internes pour nos collègues qui rencontrent des difficultés de réaffectation au niveau de leur retour :

- maintien sur le service d'accueil si difficultés à rejoindre le service d'origine ;
- maintien de la côte de service de l'unité d'origine si difficultés d'organisation sur le service d'accueil...

**Cela permettra d'être collectivement à la hauteur des enjeux, de respecter les engagements passés, tout en ménageant aux mieux l'avenir.**

Le mardi 07 septembre 2021