

Sûreté aéroportuaire : Noël au balcon social

La grève des agents de la sûreté aéroportuaire a ouvert la campagne du candidat Nicolas Sarkozy en lui rappelant quelques épisodes de sa mandature. Le président annonçait fièrement : « Quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit » (juillet 2008). Ce n'était certainement pas le cas en ces veilles de fêtes de Noël 2011 ! Le même candidat plaçait sa mandature sous le signe du « travailler plus pour gagner plus » : ces grévistes faisaient le choix de cesser le travail pour gagner plus, leur méthode a d'ailleurs davantage prouvé son efficacité que les slogans présidentiels. Enfin, cerise sur le gâteau, c'est une grève de salariés jeunes, souvent des femmes, mais aussi de salariés issus de l'immigration qui osaient s'affronter au gouvernement, au point que celui-ci envoie ses gendarmes remplacer ces grévistes ...

Quelques semaines après ce conflit, il est possible de tirer des enseignements de cette grande mobilisation, historique sur les aéroports (deux mille salariés en grève dans plusieurs entreprises et s'étendant à tous les aéroports français, des assemblées générales importantes, des représentants élus des salariés participants aux premières négociations) et dans ce secteur spécifique de la sûreté. Les questions de salaire, de conditions de travail, mais aussi plus simplement le refus du mépris dont ils font l'objet, autant d'ingrédients pour une grève qui fut sans doute, fondamentalement, une grève pour la fierté.

Un conflit est à la fois cristallisation d'éléments antérieurs d'une situation, et mode de résolution dynamique de ces difficultés. Il aboutit à « transformer les rapports de force en rapports de droit »¹. Il met surtout en lumière les situations et les rapports sociaux présents sous nos yeux, mais que nous omettons si souvent de regarder...

Salaire : une revendication dynamique

La revendication des deux cents euros mensuels a été la revendication centrale de ce conflit. Le rôle unifiant de la revendication tient sans doute à son montant uniforme réclamé pour toutes et tous, quel que soit le parcours situations de travail. Une telle revendication a vocation à s'adresser à tous les salariés. Des personnels de situation proche, comme les personnels de nettoyage de l'aéroport, auraient par exemple pu reprendre cette revendication à leur compte et donner un nouveau souffle au conflit.

La négociation s'est jouée autour de cette revendication. Elle a permis d'élargir le conflit à tous les aéroports français, dont les salariés de la sûreté vivent les mêmes situations. Paradoxalement, cette extension a aussi fragilisé le mouvement, car tout en favorisant le rapport de force, elle a donné l'occasion pour les employeurs de s'exonérer de la pression des salariés de Roissy, les dirigeants fédéraux menant alors les négociations parisiennes².

Les salariés de la sûreté aéroportuaire figuraient parmi les seuls salariés de la sûreté à bénéficier d'une prime annuelle, à travers l'annexe VIII de leur convention collective obtenue à la suite d'un conflit national (mais de moindre ampleur) en juillet 2002. Les syndicats reprochent à cette prime d'être aléatoire selon les entreprises et de ne pas être garantie comme une rémunération fixe. Elle peut être amputée en fonction des incidents tels qu'un retard, même minime, ou une négligence dans la tenue. C'est fondamentalement le détournement opéré sur cette prime qui est ici mis en cause : ces « amendes » démontrent qu'elle est envisagée comme prime de responsabilité plutôt que comme élément de qualification. Les salariés de la sûreté qui ne sont plus affectés sur l'aéroport en perdent le bénéfice, contrairement au principe suivant lequel toute qualification reconnue est

¹ A. Supiot, 2002, *Critique du droit du travail*, Paris, Puf, p. XV.

² Entretien avec Danièle HANRYON <http://www.chronique-ouvriere.fr/spip.php?article417>.

acquise, quelque soit le poste auquel l'employeur affecte le salarié. Le conflit porte cette exigence de reconnaissance, lié au constat fait par un récent rapport parlementaire³ : les agents de la sûreté aéroportuaire ont augmenté leur qualification de façon importante depuis quelques années, notamment à travers le Certification de Qualification professionnelle exigé depuis 2009. Cette hausse de qualification a certainement freiné le turn-over (indiqué de 20 % dans cette même étude, avec une ancienneté moyenne de 4.5 années), augmentant les capacités de mobilisation, et elle se traduit parallèlement par une exigence de reconnaissance salariale, non prise en compte par les employeurs avant le conflit...

Le non-dit des conditions de travail

La revendication salariale a su souder ces salariés dans un élan commun, mais ce conflit est incompréhensible sans aborder les conditions de travail. Les salariés de la sûreté aéroportuaire subissent des horaires de travail éprouvants, les effectifs insuffisants ne permettent pas de prendre les pauses dont ils auraient besoin. « Les personnels de sûreté sont les victimes de conditions de vie et de travail difficiles, parfois peu compatibles avec la vigilance et la concentration qu'exige leur activité de contrôle, conditions de vie et de travail qui nuisent dès lors à leur efficacité et compliquent leur acceptation par les personnes contrôlées. »⁴

Les paroles des salariés recueillis par la presse rejoignent l'étude⁵, publiée la veille du conflit par l'Union locale CGT de Roissy, sur les conditions de travail. « L'environnement dans lequel on travaille, ce n'est pas jojo : les bacs qui ne sont pas lavés, et les odeurs des passagers... et puis vous pouvez imaginer leur humeur quand le vol a du retard ou quand ils ont raté leur correspondance ». Un autre : « On scelle entre 900 et 1200 plombs en plastique par journée de travail. Je travaille, baissé, les mains tendues, c'est une posture pénible pour les cervicales et il faut aller vite » ; « Certains salariés travaillent entre 7h et 9h en poste, avec une pause de 20 mn. » Au moment des plages de départ des avions, les agents contrôlent un flux de camions, dans une odeur de kérosène. Dès qu'un portique sonne, il faut contrôler le passager... autant de genuflexions à faire. L'ingénieur de prévention de la Caisse d'assurance Maladie déclarait à l'occasion de la rencontre organisée à propos cette étude, que le taux d'accident du travail des agents de la sûreté aéroportuaire égale celui des salariés de la charpente dans le bâtiment.

Pourtant, le relevé de conclusion du conflit aborde cette question avec prudence. Il prévoit : « Un état des lieux sera réalisé avec les représentants du personnels (...) et portera sur les points suivants : salles de repli, vestiaires, sanitaires, navettes. Cet état des lieux permettra de recenser les points d'amélioration souhaités et sera transmis aux principaux donneurs d'ordre ». Le protocole cite aussi la demande d'accès aux salles de restauration (qui dépendent des comités d'entreprise, mais leur accès doit faire l'objet d'un protocole avec les entreprises pour la prise en charge d'une partie des frais). Concernant les horaires, les employeurs s'engagent à « donner de la visibilité aux salariés sur leur planning prévisionnels », et à « améliorer l'équilibre vie privée – vie professionnelle ».

L'étude ergonomique des postes serait sans doute nécessaire, pour des salariés amenés soit à se baisser devant un passager pour le fouiller, soit à soulever un bagage lourd pour le fouiller plus à fond. Autant de gestes qui, dans un contexte de stress, peuvent provoquer ces Troubles Musculo-

³ D. Golberg, D. Gonzales, Rapport d'information sur la sûreté aérienne et aéroportuaire, Assemblée nationale, 13 décembre 2011. <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i4068.asp>

⁴ D. Golberg, D. Gonzales, idem p 52 et 53.

⁵ Ces citations sont extraites de la brochure : « *Roissy, Salariés de la propreté, de la sûreté, des pistes : l'envers du décor. Un état des lieux inquiétant.* » Document rédigé dans le cadre du plan régional de santé, par UL CGT Roissy, Union régional CGT, cabinet Emergences, décembre 2011.

Squelettiques (TMS) si fréquents dans cette population. Reste à envisager de faire monter le passager à fouiller sur un petit piédestal, afin de le fouiller sans se baisser. Une mesure envisagée d'ailleurs par le rapport parlementaire mais sans doute moins en adéquation avec leur statut social, que le fait de voir se prosterner l'agent de sûreté...

L'exigence de passer à temps plein les salariés en temps partiels, élément essentiel expliquant les bas salaires, n'est pas mentionné dans le protocole d'accord. Ces salariés représentent pourtant 36 % des employés⁶. Il s'agit ici en effet d'un point central : le calcul des effectifs. Concernant ce point, la mission parlementaire déjà citée propose de construire les contrats de sous-traitance autour d'une exigence d'effectifs, faisant le lien entre la possibilité par exemple de prendre des pauses durant les vacances et la capacité à remplir leur mission de sûreté. Nul doute qu'une telle question centrale restera source de conflit, faute d'être résolue.

Les organisations syndicales ont été divisées sur la nécessité d'exiger la présence d'Aéroport de Paris à la négociation, ceci correspondant sans doute à un débat sur la nature du conflit et la centralité de la question salariale : conflit contre l'Etat ? contre leurs propres employeurs ? contre l'entreprise donneuse d'ordre et la répartition de la taxe aéroportuaire ? La mission régaliennne de sûreté est confiée par l'Etat à l'aéroport, qui lui-même la sous-traite à des entreprises privées. La taxe aéroportuaire de sûreté, prélevée au titre de la puissance publique sur tout billet d'avion, est gérée dans ce but par les aéroports. C'est l'aéroport qui organise l'environnement de travail de ces salariés, même si ceux-ci appartiennent à de grands groupes français de la sûreté. S'il y a un domaine où l'absence des aéroports s'est révélée cruciale dans ce conflit, c'est bien celui des conditions de travail.

Une grève majoritairement d'immigrés

Mais de cette exigence de meilleures conditions de travail, ressort finalement une question fondamentale : est-ce que des salariés d'une population d'origine majoritairement immigrée (mais toutes et tous de nationalités européennes, suivant une obligation réglementaire), ont le droit d'exiger des conditions de travail décentes ?

La particularité de la division sociale du travail sur l'aéroport se démontre en effet une fois de plus à travers ce conflit. Les emplois subalternes de l'aéroport sont réservés à une population précise, souvent originaire des quartiers populaires de Seine-Saint-Denis et Val d'Oise, et majoritairement issue de l'immigration. La fragmentation des emplois entre entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordre les cantonne à ces entreprises, sans espoir d'évolution professionnelle vers les emplois les plus nobles ou les moins pénibles. Les employeurs, considérés collectivement, s'exonèrent ainsi de l'obligation de proposer des postes ou des emplois adaptés en cas de restriction médicale. La pression maintenue par le biais d'un contrôle tatillon (et ne reposant pas toujours sur une base légale) sur les badges aéroportuaires, les maintient dans la catégorie des « classes dangereuses »... tout en leur confiant les multiples tâches dévaluées de sûreté et de sécurité.

Cette division raciale du travail donne un sens particulier à la relation sociale spécifique qui se noue entre le passager et l'agent de sûreté. Ces salariés sont souvent méprisés par les passagers, d'une classe sociale à l'opposé de la leur. Et si cela ne suffisait pas, le mépris hiérarchique recouvre, dans un mouvement symétrique, ce mépris des passagers, comme cela a pu être observé concernant les salariés de l'enregistrement.

⁶ <http://www.ulcgtroissy.fr/spip.php?article1998>

La structure même de l'aéroport rejoint cette hiérarchisation raciale des emplois. Dans un département parmi les plus pauvres de France, Roissy rassemble le rêve, le voyage, la richesse. Comme le dit un des employeurs de la sûreté à propos de ses salariés⁷ : « Roissy constituant une structure énorme mélangeant le grand luxe et la pauvreté, ils ne peuvent se l'approprier. » Et pourtant, gageons que les manifestations quotidiennes dans les aéroports, manifestations festives intégrant les enfants, mouvement continu dans ces aéroports luxueux de Roissy et des autres villes de France, recelaient cette prise de pouvoir sur leur lieu de travail.

L'Etat grand présent absent sur l'aéroport

Le remplacement des grévistes de la sûreté aéroportuaire par des membres des forces de l'ordre vient de le rappeler avec éclat à l'opinion publique : ces agents effectuent une mission de service public en assurant la sûreté des vols. C'est une mission régaliennne de l'Etat sous-traitée à des entreprises privées par le biais d'Aéroport de Paris.

Sur l'aéroport, l'Etat n'est jamais absent. Qu'il s'agisse de garantir la sécurité des passagers en imposant des normes strictes de maintenance aux compagnies aériennes ou d'autoriser la reprise d'une activité soumise à un agrément préfectoral, à chaque fois la puissance publique intervient et fixe des normes de travail et de formation. L'agent de sûreté aéroportuaire se trouve lui-même soumis à des procédures précises. Il doit « opérer des palpations » sur une partie déterminée des passagers se présentant aux filtres. Le temps d'observation des écrans où défilent les bagages ne peut être supérieur à 20 mn. Ces normes s'appliquant à l'organisation du travail, se prolongent par des obligations portant sur les agents eux-mêmes. Le droit d'effectuer des palpations et la surveillance des écrans est soumis à une habilitation liée à des stages.

Cette réglementation stricte du travail, reflet des tâches d'intérêt général confiée par l'Etat à ces salariés, vise à répondre à une forte déréglementation de l'emploi. La sous-traitance de ces activités, par des contrats commerciaux attribués souvent aux « moins disant social », conduit à une déstabilisation des personnels. La reprise d'un marché, au bout des trois années de vie du contrat, annonce souvent la remise en cause des emplois et des acquis du personnel, acquis salariaux mais aussi dans le domaine des conditions de travail. Dans tous ces faits sont présents tous les ingrédients du conflit actuel, salaire, mépris, conditions de travail, amenant cette grève pour la dignité.

L'Etat délègue pourtant à ces entreprises ses fonctions régaliennes de contrôle du travail. Il ne s'interroge pas si ces salariés méprisés, fatigués, démotivés, sont à même d'assumer ces responsabilités qui leur sont confiées. Il n'intervient pas à propos de situations illégales connues. Lui qui a seul la capacité d'amener à la table de négociation les différents intervenants de l'aéroport (par exemple Aéroport de Paris dans les négociations de la sûreté), devrait donner l'essor aux garanties collectives, vecteur d'un sens au travail en commun.

L'Etat seul peut garantir aux agents de sûreté l'autonomie professionnelle, la capacité de s'exprimer librement dans leur travail sans danger de licenciement, la stabilité de l'emploi, tous ces éléments constitutifs de la fonction d'agents du service public liée à la responsabilité qui leur est confiée. Seule son intervention est à même de garantir sécurité et sûreté aux passagers. En quelque sorte, un statut de fonction publique à réinventer, ce que demandent les agents de la sûreté aéroportuaire à travers ce conflit sans précédent.

Droit de grève

L'entreprise Aéroport de Paris, en charge de cette mission du contrôle des passagers, a évoqué un temps en interne la possibilité de réquisitionner les salariés de la sûreté à leur poste de travail, comme cela a déjà été fait lors de grèves de bagagistes en 2005. Mais cet arrêté avait été cassé en

⁷ D. Golberg, D. Gonzales, idem p 54

2010⁸, de même que l'Arrêté du Conseil d'Etat limitait les réquisitions des salariés des dépôts pétroliers aux « risques pour la sécurité routière et l'ordre public »⁹. Le gouvernement a donc choisi un autre terrain plus spectaculaire, la mobilisation de gendarmes et d'agents de la police des frontières sur les filtres de sécurité. Mais choix peu efficace sans doute, comme le remarque l'éditorialiste du Monde (25 décembre 2011).

La grève est l'occasion pour le gouvernement de poursuivre dans sa remise en cause du droit de grève. Une proposition de loi en ce sens, déposée en octobre dernier par le député UMP Éric Diard, doit être examinée le 24 janvier prochain. Elle prévoit trois choses : l'obligation pour les personnels de déclarer individuellement 48 heures à l'avance leur intention de participer à la grève ; le droit pour les passagers d'être informés par les compagnies aériennes 24 heures à l'avance des vols assurés et, enfin, un mécanisme d'alarme sociale qui incite à ouvrir des négociations dès qu'un conflit est signalé. Mais, comme le dit l'auteur du projet de loi : « Je ne suis pas sûr que les employeurs aient mis tous les moyens sur la table pour négocier (...) Mon texte n'a rien à voir avec la grève actuelle », (Eric Diard, l'Humanité, 21 décembre 2011).

La communauté aéroportuaire

L'éclatement du travail se traduit par des relations de dépendance, une interaction permanente qui s'inscrit dans des contrats de sous-traitance soumis au droit commercial. Ces contrats créent une temporalité aéroportuaire particulière, toute relation étant remise en cause à l'issue des trois ans du contrat de sous-traitance. Le conflit de la sûreté aéroportuaire a ouvert une brèche en actant la reprise de tous les salariés en cas de reprise de marché. Ce droit, essentiel pour permettre aux salariés de se situer dans le temps long du travail, doit être étendu à tous les emplois. Il reste de même à créer une responsabilité collective des employeurs, à travers une norme sociale s'imposant dans ces contrats de sous-traitance, en limitant aussi sans doute la cascade d'employeurs par l'instauration d'un seul niveau de sous-traitance.

Le travail rassemble, sur ces lieux étendus et multiples, des personnels aux statuts diverses, qui se croisent et s'entremêlent autour de leur mission partagée : faire partir les avions à l'heure, en toute sécurité, avec des passagers sécurisés à bord. Cette « communauté aéroportuaire », qui s'exprime à travers des luttes fréquentes et solidaires, demande à être construite, notamment à travers des droits collectifs.

Mais seule une autorité supérieure, réunissant les différentes entreprises et services de l'Etat peut imposer une véritable avancée sociale sur l'aéroport. L'Etat intervient davantage sur l'aéroport pour contrôler le droit de grève ou les badges aéroportuaires, que le droit du travail et le droit de la négociation collective. L'Etat doit remplir son rôle de garant des droits des plus faibles et de fondateur du droit collectif émancipateur.

Le 6 février 2012.

Louis-Marie Barnier est sociologue du transport aérien et syndicaliste. Il est co-auteur avec P. Rozenblatt de « Ceux qui croyaient au ciel, enjeux et conflits à Air France », Syllepse, 1997. Textes disponibles sur le transport aérien : <http://lmbarnier.free.fr>

⁸ <http://www.sud-aerien.org/Requisition-anti-greve-sur-l>

⁹ <http://www.conseil-etat.fr/fr/communiqués-de-presse/requisitions-de-depôts-petroliers.html>

Annexe

PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Entre Syndicat des Entreprises De Sûreté Aérienne et Aéroportuaire (SESA), d'une part, Et: Fédération des services CFDT, SNEPS-CFTC, CFE-CGC SNCS, FETS-FO, UNSA-FMPS, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Le présent protocole intervient entre les signataires à l'issue d'une médiation réalisée à la demande des partenaires sociaux, lesquels ont par ailleurs souhaité que le périmètre de négociation soit étendu à l'échelon national professionnel. Ce protocole couvre donc l'ensemble des préavis de grève et mouvements sociaux déposés par les organisations syndicales de salariés à partir du 8 décembre 2011.

Article I

Les parties conviennent que les différents préavis déposés auprès des directions des entreprises à compter du 8 décembre 2011 sont immédiatement levés par les organisations syndicales signataires, permettant la reprise immédiate du travail par les salariés.

Article 2 : Mesures salariales

2.1 PPI

Le montant de la PPI visée à l'article 3.06 de l'annexe VIII de la CCN des ERS est porté à un mois de salaire brut de base par an pour un salarié présent une année complète.

Ce montant se décompose comme suit:

- Un demi mois de salaire versé selon les critères définis à l'actuel article 3.06 de l'annexe VIII de la CCN des EPS
- Une part fixe d'un montant de 500€ annuels bruts (pour un salarié à 151 .67H) versé au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.
- La différence entre la FR1 totale due et le total des deux alinéas précédents est conditionnée à des critères liés à la qualité qui seront définis entre les partenaires sociaux à l'occasion de la modification dudit article.

Le versement de cette prime s'effectue au terme de chaque trimestre de calcul. Cette mesure est applicable au titre de la PPI qui sera versée pour l'année 2012.

Exemples par hypothèses

Coef 160 (salarié à temps complet ayant plus d'une année d'ancienneté):

- > Montant PPI annuel : 1616.45€
- > Montant conditionné aux critères actuels : 808.22€
- > Base fixe garantie : 500€
- > Montant soumis aux nouveaux critères à définir: 308.22€

Coef 160 (salarié à temps partiel ayant plus d'une année d'ancienneté durée contrat 75,83H)

Montant PPI annuel (1/01/2012) : 808,22€

- > Montant conditionné aux critères actuels : 404,11€
- > Base fixe garantie : 247,25€
- > Montant soumis aux nouveaux critères à définir: 156,86€

2.2 Indemnité de panier :

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 3.02 de l'annexe VIII de la CON des EPS est majoré de 1.60€. Cette majoration s'applique à partir du 1er janvier 2012 et s'ajoute au montant en vigueur à cette date.

Pour les entreprises pratiquant une indemnité de panier d'un montant supérieur au montant conventionnel, l'augmentation de 1,60€ s'applique au montant en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du plafond d'exonération de cotisations sociales fixé pour les indemnités de repas sur le lieu de travail.

Article 3 Conditions de travail

Une négociation sera ouverte sur ce thème, au titre de 'Annexe VIII, au cours du 1 trimestre 2012, portant plus précisément sur:

a. Aspect planification

Ces discussions pourront se faire sur deux axes:

- donner de la visibilité aux salariés sur leur planning prévisionnel
- améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle

b. État des lieux sur les conditions de vie au travail

Un état des lieux sera réalisé en association avec les représentants du personnel (membres du CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel) et portera principalement sur les points suivants : Parkings, Salles de repli, Vestiaires, Sanitaires, Navettes. Cet état des lieux permettra de recenser les points d'amélioration souhaités et sera transmis aux principaux donneurs d'ordres au début du mois de février afin que ceux-ci puissent apporter les améliorations souhaitables.

Nous souhaitons aussi que ce recensement soit l'occasion de demander qu'il soit permis à notre personnel d'accéder à certaines infrastructures collectives, telles que les salles de restauration.

Article 4: reprise du personnel en cas de transfert de marché

Les parties conviennent que dans le cadre des procédures de transfert de personnel le taux de reprise sera porté à 100% des personnels transférables sur le périmètre de l'entreprise sortante.

Une négociation sera ouverte sur ce thème, au titre de l'Annexe VIII, au cours du 1^{er} trimestre 2012.

Article 5: retenues pour jours de grève

Les jours de grève feront l'objet d'une retenue sur salaire étalée sur une durée de 4 mois.

Article 6 : entrée en vigueur du présent protocole

Le présent protocole n'entrera en vigueur que si

- il recueille la signature de plus de la moitié des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ayant déposé un préavis de grève auprès d'une entreprise de sûreté à compter du 8 décembre 2011.
- Ces signatures sont obtenues au plus tard le samedi 24 décembre à 12H.

- Le SESA constate la reprise généralisée du travail

Les représentants des salariés signataires du présent protocole s'engagent à ce que le travail reprenne dès sa signature. La reprise du travail à cette heure et date constitue une condition d'application du présent accord et, en particulier, des garanties et concessions faites par le SESA au nom des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire.

D'une façon générale, le présent protocole sera exécuté par les parties de façon loyale et de bonne foi.

Fait à Paris, le...