



**AÉROPORTS DE PARIS**

**Direction des Ressources Humaines**

Département Relations Sociales et Réglementation du Travail

DRHR/réunion/cr-deleg2601/ 161

Paris, le 16 février 2007

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

**Vendredi 26 janvier 2007  
Salle du Conseil - Raspail**

**Prochaine réunion : mercredi 28 février 2007 – Orly Sud – salle 5224**

**Dépôt des ordres du jour : vendredi 23 février 2007 à 14 heures au plus tard**

Rédaction et diffusion assurées par DRHR

<b>I - SUIVI .....</b>	<b>8</b>
VI.1 MAINTIEN DES SERVICES AUX EMPLOYES – QUESTION DIVERSE FO – CR 22.12.06 .....	8
<b>II - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES FO .....</b>	<b>9</b>
II.1 INTERDICTION DE FUMER DANS LES FUMOIRS ? .....	9
II.2 DROITS A CONGES .....	9
<b>III - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFE/CGC .....</b>	<b>11</b>
III.1 ASSERMENTATION .....	11
III.2 REGLEMENTATION ANTI-TABAC .....	11
III.3 APPEL AU VOLONTARIAT .....	11
III.4 ESCALE : PRECARITE .....	12
<b>IV - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFTD .....</b>	<b>13</b>
IV.1 DISPENSAIRE ORLY SUD .....	13
IV.2 CELA RESSEMBLE A ADP, MAIS CE N'EST PAS ADP ! .....	13
IV.3 LOCAUX DU SOUS-TRAITANT NETTOYAGE DU TBM A CDG .....	14
IV.4 ASTREINTES AU BOURGET .....	14
IV.5 DECRET SUR LE TABAGISME .....	15
<b>V - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT .....</b>	<b>16</b>
V.1 DROIT DE GREVE ET CONSIGNATIONS : DISCRIMINATION AU DROIT DE GREVE .....	16
V.2 ORY : CONTRAT DE TRAVAIL .....	17
V.3 ORYW : RAPT SUR LES CP .....	17
V.4 ORY : CONTRAT DE TRAVAIL .....	18
V.5 ORYW : EVALUATIONS .....	18
V.6 ORYW : PRIME DE CONDUITE .....	18
V.7 ORYR : EVENEMENTS NEIGEUX .....	19
V.8 ORY : DEPASSEMENT DE 12 HEURES : NON RESPECT DES 11 HEURES DE COUPURE .....	19
V.9 ORYS : SYSTEME D'EVALUATION .....	20
V.10 SPOLIATION DE DROIT A REPOS .....	20
V.11 LA FIN JUSTIFIE LES MOYENS .....	21
V.12 PLATEAU REPAS DE FIN D'ANNEE .....	21
V.13 NOUS AVONS OUI-DIRE .....	21
V.14 CIRCULATION ROUTE DE SERVICE .....	22
V.15 LA BOITE A IDEE .....	22
V.16 JOURNEE DE FIN D'ANNEE .....	23
<b>VI - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SPE/CGT .....</b>	<b>24</b>
VI.1 DRH : PAIEMENT DES HEURES "STOCK FIGE" .....	24
VI.2 IL N'Y A PAS DE PETITES ECONOMIES .....	24
VI.3 RESPECT DES PRIORITES D'AFFECTATION .....	24

VI.4 GARDE-CHASSE : ESPECE EN VOIE DE DISPARITION .....	25
---	----

**VII - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES UNSA/SAPAP .....27**

---

VII.1 AGENTS CO CDGA - INDEMNITES KILOMETRIQUES.....	27
VII.2 CDGA – CONGES .....	27
VII.3 AGENTS CO CDGA – CONGES JUILLET AOUT.....	27
VII.4 CDGP : PRIME DE SALAGE .....	28
VII.5 CARTE RESTAURANT .....	28
VII.6 JSC .....	29

La séance s'est tenue sous la présidence de Raymond Exposito – chef du Département Gestion et Administration

### Membres représentant la Direction

DRH	<b>Mlle Benacquista</b> <b>Mme Cavillon-Lovich</b> <b>Mme Fromenteau-Raulet</b> <b>Mme Romet</b>	ESC	<b>Mme Turzynski</b>
		CDGA	<b>Mme Beaujean</b>
		CDGE	<b>Mme Bonmartel</b>
ORYW	<b>M. Jacquy</b>	DRHT	<b>M. Nardini</b>
ORYS	<b>Mme Baldi</b>		

### Les élus Présents

#### 1/ FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
M. Colmet-Daage	DP
M. Criquet	DP
Mme Ervyn	DP
M. Gentili	RS
M. Haroutiounian	DP
M. Leperlier	DP
Mme Lussiez	DP
M. Reyes Miers	DP

#### 2/ CFE/CGC

Mme Bertin	DP
M. Binet	DP
Mme Chollet-Chouraqi	DP
Mme Desmoulins	DP
M. Fontany	DP
Mme Lapierre	DP
M. Mangeot	DP
Mme Munoz	DP
M. Munoz	DP
M. Schillemans	DP
M. Vancoille	DP

#### 3/CFDT

M. Fathi	DP
Mme Laurens-Detrez	DP
M. Racic	DP
M. Soukehal	DP
M. Tuan	DP
M. Ramboer	DP

#### 4/SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Bertone	DP
M. Busatto	DP
M. Got	DP
M. Legros	DP
M. Papaux	DP
M. Petitpas	DP
Mme Tourneur	DP

#### 5/ SPE CGT

M. Amirault	DP
M. Chengadoo	DP
M. Decurey	DP
M. Elketrani	DP
Mme Franche	DP
Mme Peretti	DP
M. Trésorier	DP

#### 6/ UNSA SAPAP

M. Abrioux	DP
M. Amraoui	DP
M. Boulanger	DP
M. Bouchikhi	DP
M. Cuveiller	DP
Mme Chenut	DP
M. Derobert-Masure	DP
M. Gropper	DP
Mme Hrabac	DP
M. Terrien	DP
Mme Samson Marielle	DP

#### 7/ CFTC

Non représenté

**DP: délégué du personnel**

**RS : représentant syndical**

L'attention des directions, départements et services cités ci-après est attirée sur les questions qui nécessitent de leur part un suivi :

**I SUIVI**

**II FO**

**III CFE/CGC**

III.1 Assermentation

**IV CFDT**

**V SICTAM/CGT**

V.13 Nous avons oui-dire

**VI SPE/CGT**

**VII UNSA/SAPAP**

### **Intervention de Monsieur le Directeur des Ressources Humaines.**

Comme il est de tradition à l'issue des élections professionnelles, le directeur des ressources humaines accueille les 78 délégués du personnel élus dont 41 nouveaux. Il remercie les anciens élus pour le travail accompli et souligne l'importance que la direction de l'entreprise attache à cette instance qu'elle considère comme un lieu important de dialogue.

Il appelle ensuite chacun des nouveaux élus à se présenter. A l'issue, le directeur des ressources humaines indique souhaiter que ces nouveaux élus disposent des moyens et connaissances utiles à l'exercice de leur mandat et demande à ses services de veiller à faciliter les choses dans ce domaine.

En réponse à la déclaration des délégués du personnel FO sur l'obligation faite aux hiérarchies de respecter les règles légales et statutaires et sur le rôle essentiel des délégués du personnel en la matière, le directeur des ressources humaines rappelle que les textes régissant Aéroports de Paris s'appliquent à l'ensemble des managers au travers des délégations de pouvoirs et de signatures accordées par le Président Directeur Général.

Il fait observer qu'il serait utopique de penser que la DRH puisse être seule en mesure de gérer l'ensemble de l'entreprise. Il souligne qu'il appartient aux hiérarchies d'exercer leurs responsabilités en veillant à la bonne application des règles dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés, sachant qu'en dernier ressort, et en cas de difficulté d'interprétation, il appartient à la DRH d'intervenir.

Vous trouverez en annexe, la déclaration faite en séance par les délégués FO.

## I - Suivi

---

### VI.1 MAINTIEN DES SERVICES AUX EMPLOYES – QUESTION DIVERSE FO – CR 22.12.06

#### A) POINTS RELAY H SUR ORLY HORS AEROGARES:

Nous avons écrit en urgence à IMO, copie DMCC à propos de la fermeture projetée des points Relay H (Orlytech, parc central, autre). Une réponse rapide est venue d'IMO (M. Fontanel) pour nous dire que des solutions étaient recherchées par DMCC pour pérenniser ce service. Nous demandons une confirmation rapide du maintien pérenne de ce service qui fait partie du lieu de vie des employés de l'aéroport.

#### B) SERVICE "COIFFURE" A CDG2:

Nous apprenons que DMCC s'apprêterait à ne pas renouveler au delà du 31/12 le contrat de l'unique salon de coiffure de CDG2. N'est-ce pas là aussi un service utile aux employés d'aéroports et des compagnies aériennes, pour lequel une solution de pérennité doit être recherchée ?

### Réponse :

#### A. Points relais H sur Orly hors aéroports

L'exploitation des points de ventes de Relay à Orlytech, Orly Parc et au Fret était liée à la convention Relay d'Orly sud. Historiquement, ces exploitations sont lourdement déficitaires et sont exonérées de loyer et de redevance.

Ces commerces se situant hors du domaine aéroportuaire décrit à l'article L 251-3 de la loi du 20 juillet 2005, ils sont désormais soumis à des baux commerciaux et ne peuvent plus être rattachés à l'exploitation des points de vente d'Orly sud. L'établissement d'un tel bail rend le commerçant libre d'exploiter son commerce en raison de sa rentabilité, activité dont il doit se justifier notamment devant ses commissaires aux comptes. Il ne peut maintenir une activité durablement déficitaire. Relay n'a donc pas souhaité maintenir ses activités. Néanmoins, sensible aux arguments développés par DMCC, Relay a accepté de maintenir l'activité d'Orlytech.

#### B. Service coiffure à CDG2

Afin d'améliorer la qualité de service dans les aéroports, DMCC n'a pas souhaité maintenir le concessionnaire en place lequel ne souhaitait pas non plus maintenir cette activité. L'appel d'offres lancé a permis de désigner l'enseigne Mod's Hair pour succéder au précédent concessionnaire. En raison de délais d'instruction du dossier en préfecture, l'entrée dans les lieux du nouveau concessionnaire se fera en février.



## **II - Ordre du jour présenté par les délégués FO**

---

### **II.1 INTERDICTION DE FUMER DANS LES FUMOIRS ?**

La direction, par Infodif a informé l'ensemble du personnel de sa décision unilatérale de fermer pour non-conformité avec la nouvelle réglementation les fumoirs existants.

Nous revendiquons la mise en conformité avec la nouvelle réglementation des fumoirs existants et leur maintien afin que les fumeurs ne souhaitant pas être "patchés" par la direction aient toujours la liberté de pouvoir fumer sans déranger les non-fumeurs.

#### **Réponse :**

**Les salles fumeurs d'aéroport de Paris actuelles n'étant plus conformes aux nouvelles normes définies par le décret du 15 novembre 2006, la direction a pris la décision d'en fermer l'accès aux salariés.**

**Le CHSCT de Coordination qui est compétent sur les problématiques de santé au travail sera consulté le 23 Février prochain (renouvellement des instances représentatives du personnel en cours) sur :**

- **les modalités d'application des textes (choix de la fermeture des fumoirs ou remise aux normes de ceux-ci, modalités de mise en place de la signalétique...)**
- **la mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des fumeurs à long terme.**

**Le Président de séance fait observer que l'intention de la direction n'est pas d'opposer fumeurs et non fumeurs mais d'appliquer les dispositions légales relatives à la lutte contre le tabagisme.**

**Le Président de séance indique que ces dispositions s'imposent à l'ensemble du personnel. Il rappelle qu'une obligation de résultat pèse sur l'entreprise dont le rôle est aussi de tout mettre en œuvre pour préserver la santé de son personnel. L'inspecteur du travail est compétent pour apprécier si ces dispositions sont bien appliquées et en cas de non respect de ces règles, l'entreprise peut se voir infliger des sanctions financières.**

**Concernant les mesures prises par l'entreprise, le Président de séance renvoie à l'infodif paru sur le sujet le 31 janvier 2007.**

### **II.2 DROITS A CONGES**

La période de modulation arrivant à terme au 31 mars 2007, des agents se voient refuser leurs demandes de congés et sont même incités à ouvrir et/ou à placer leurs CP et RTT sur le CET.

FO revendique que les agents puissent bénéficier de leurs droits à CP, RTT, Récupérations...et rappelle que l'ouverture d'un CET et son approvisionnement sont des décisions individuelles et volontaire.

#### **Réponse :**

**Voir question FO III.9 compte rendu du 24 février 2006.**

***"Le Président de séance rappelle que la planification des congés relève de la responsabilité des hiérarchies et qu'il appartient à ces dernières de faire en sorte que***

***les agents puissent bénéficier de l'ensemble de leurs droits à congé dans le cadre de la période de modulation.***

***Le Président de séance souligne que le dépôt de droits à congé sur le CET relève d'un acte volontaire de l'agent."***

**Une note sera adressée à l'ensemble des directeurs leur rappelant les dispositions applicables en la matière.**

### III - Ordre du jour présenté par les délégués CFE/CGC

---

#### III.1 ASSERMENTATION

Nous vous demandons de nouveau la restitution de l'étude de ce dossier faite par plateforme avec la liste des agents concernés et la date de paiement de cette prime.

#### Réponse :

**Le Président de séance indique que le dossier est en cours d'examen. Une information sur le sujet sera faite aux délégués du personnel fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2007.**

#### III.2 REGLEMENTATION ANTI-TABAC

Nous demandons que la note DRH du 16 janvier 2007 concernant les nouvelles dispositions renforçant la réglementation anti-tabac soit affichée de façon officielle et inamovible dans tous les locaux de travail y compris individuels.

Nous rappelons la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé de ses employés.

#### Réponse :

**Cf. FO question n°1**

#### III.3 APPEL AU VOLONTARIAT

La CFE-CGC s'étonne de voir régulièrement des appels à volontaires et une augmentation tout aussi régulière des appels au volontariat. ( Infodif des 6.11.2006-22.12.06-28.12.06 et 04.01-07.)

Nous réclamons le maintien des effectifs dans notre entreprise.

#### Réponse :

**Le Président de séance renvoie à la réponse faite dans le compte rendu du 30 novembre 2006, question III.13 SICTAM/CGT.**

***"Le déclenchement d'appel à volontariat s'inscrit dans une démarche conjointe aux deux directions d'aéroport, et en accord avec la direction de l'entreprise. Cette démarche a été initialisée depuis octobre 2003, afin de répondre à des situations exceptionnelles nécessitant un renforcement des activités opérationnelles".***

#### Voici un point des situations donnant lieu a ces recours

**Concernant la direction CDG, les 3 derniers appels effectués (22 et 28 décembre 2006 + 4 janvier 2007) avaient pour objet de faciliter la gestion des flux passagers lors des week-ends chargés.**

**Aucun volontaire n'a finalement été sollicité.**

#### **Concernant ORY**

**Les récents appels au volontariat ont eu lieu :**

- Lors des WE rouges de l'été dernier (essentiellement au filtre départ)
- la semaine de mise en œuvre des mesures de sûreté du 6 novembre
- plus récemment à l'occasion du WE de Noël (situation dégradée)

### **III.4 ESCALE : PRECARITE**

La CFE-CGC constate que l'emploi à l'escale se fait par l'intermédiaire de CDD, de contrats de professionnalisation et d'intérim.

Que vont devenir les Agents ADP titulaires ?

Est-ce une façon de supprimer les agents ADP de ces secteurs d'activité ?

#### **Réponse :**

**Comme l'a rappelé la Direction de l'Escale lors de son intervention au Comité d'Entreprise de Juillet dernier, la situation de l'escale exige une très grande prudence dans la gestion de sa structure permanente, et ne permet pas un remplacement en CDI de l'ensemble des postes rendus vacants par turn-over, notamment les postes d'agents commerciaux. Compte tenu de son volume d'activité et de la structure de son trafic, l'escale a recours, comme le reste de la profession, à divers contrats à durée déterminée.**

**Un nouveau point de la situation de l'escale est inscrit à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise du 08 février prochain.**

## IV - Ordre du jour présenté par les délégués CFDT

---

### IV.1 DISPENSAIRE ORLY SUD

Les personnels du dispensaire et les patients salariés de la plateforme d'Orly s'inquiètent quant au devenir du dispensaire.

Le manque de matériel et l'obsolescence de certains autres contribuent à disqualifier celui-ci.

Nous souhaitons connaître les intentions de la direction en ce qui concerne le remplacement de M. Michel Clerel après son départ en retraite en septembre 2007.

Sera-t-il remplacé ?

Nous souhaitons connaître les intentions de la direction en ce qui concerne le maintien ou non de l'activité du dispensaire après cette date et s'il y a maintien, dans quelles conditions humaines et matérielles.

#### **Réponse :**

**L'audit réalisé par AUD en 2005 avait formulé un certain nombre de recommandations (suppression de certaines consultations, économies sur les surfaces utilisées) afin de répondre au mieux aux attentes des personnes fréquentant le centre de soins, tout en essayant de limiter le coût supporté par l'entreprise pour le faire fonctionner.**

**Des actions ont été engagées pour y donner suite.**

**Compte tenu de l'activité du service et de l'offre de soins aux alentours de la plateforme, il a en outre été décidé de ne pas réaliser d'investissements lourds pour renouveler certains matériels.**

**L'entreprise étudie les conditions à réunir pour assurer le maintien d'une offre de soins à Orly Sud.**

**La direction de l'entreprise n'a pas encore pris de décision quant à l'éventuel remplacement, du Dr Clerel, atteint par la limite d'âge fin 2007.**

### IV.2 CELA RESSEMBLE A ADP, MAIS CE N'EST PAS ADP !

A Paris-Orly Terminal Sud entre les portes F et G du rez-de-chaussée un comptoir infos porte en identification "Aéroports de Paris".

Or le personnel présent est du personnel Aviance France. Un très discret panneau mélangé à d'autres (ceux des compagnies assistées) l'indique d'ailleurs.

Comment s'explique cette présentation équivoque ?

Préfigure-t-elle un futur proche où de nombreux emplois actuellement tenus par des salariés ADP seront transférés à la sous-traitance, à des filiales tout en laissant croire à la clientèle qu'elle a toujours comme interlocuteurs des personnels Aéroports De Paris ?!

Nous demandons que ce comptoir infos soit identifié Aviance France et non Aéroports de Paris, même si Aviance France fait partie du groupe Alyzia qui fait partie du groupe ADP.

**Réponse :**

Le comptoir situé à Orly Sud auquel il est fait référence, n'est pas un comptoir "information" mais un comptoir "billetterie et perception des excédents bagages", activités exercées par Aviance France pour le compte de l'escale d'Aéroports de Paris. Ces prestations, comme l'ensemble des prestations découlant des contrats d'assistance, sont assurées par l'escale Aéroports de Paris. C'est donc bien un comptoir Aéroports de Paris.

**IV.3 LOCAUX DU SOUS-TRAITANT NETTOYAGE DU TBM A CDG**

Les délégués SPASAP CFDT demandent la mise en conformité des locaux dédiés à PENAUILLE dans le TBM. Il n'y a actuellement aucun local de vestiaires, ni de repli, ni de sanitaires. Un projet serait en cours pour doter PENAUILLE de locaux vestiaires, de repli et de sanitaires.

Nous demandons la date de livraison pour ce local qui se fait attendre.

**Réponse :**

Des locaux ont été mis à la disposition de la société PENAUILLE au T2F. Ces locaux sont équipés d'une salle de repli, de douches, sanitaires et vestiaires. Un plan de rénovation et de mise en conformité desdits locaux a été élaboré par le pôle Gestion du Patrimoine et Relations Clients de CDGE en décembre et validé par PENAUILLE. Les travaux devraient commencer rapidement et s'achever fin avril.

**IV.4 ASTREINTES AU BOURGET**

Les délégués du SPASAP CFDT demandent le respect des temps de repos liés à la pratique des astreintes:

- Respect du repos journalier
- Respect du repos hebdomadaire

Nous demandons aussi:

- Respect de la production des planifications d'astreintes bi-annuelle et à 15 jours
- Respect du jour franc pour la mise en astreinte
- Production du document mensuel à remettre au salarié et disponible pour l'inspection du travail pendant 1 an, qui reprend les astreintes réalisées et les sommes versées.

**Réponse :**

Le Président de séance indique d'une part qu'il s'agit d'un cas particulier, en phase d'être réglé par le responsable d'exploitation du Bourget et rappelle d'autre part que :

Selon les dispositions du paragraphe 3.2. du Règlement 12-2-H bis, les agents effectuant des astreintes sont informés selon les conditions suivantes :

1. les chefs de service dressent pour chaque semestre un tableau nominatif de prévision des astreintes régulières des agents d'exécution et de maîtrise. Ce tableau est communiqué aux intéressés au début de chaque semestre.
2. les directeurs et chefs de département dressent pour chaque semestre un tableau nominatif de prévision des astreintes services des agents de catégorie III, lequel est notifié par écrit chaque semestre aux intéressés.

3. la période d'astreinte, l'indication précise des dates et heures de début et de fin d'astreinte sont notifiées à l'agent concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que l'agent en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En outre, en fin de mois, il sera remis à chaque agent concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Pour information, sur le bulletin de salaire, la prime d'astreinte apparaît sous la rubrique "prime d'astreinte variable" avec en regard le nombre d'unités ainsi que les heures majorées s'il y a lieu.

Un rappel sur les dispositions applicables en la matière sera fait aux différentes directions concernées.

#### **IV.5 DECRET SUR LE TABAGISME**

Dans sa note du DRH/2007/58, la DRH rappelle le décret du 15 novembre 2006 sur l'interdiction de fumer.

Nous tenons à préciser que l'interdiction de fumer concerne aussi les parties communes, couloirs et circulations.

Les élus SPASAP CFDT demandent à la DRH de compléter son message sur ce point concernant l'interdiction de fumer.

#### **Réponse :**

**Cf. question FO n°1**

## **V - Ordre du jour présenté par les délégués SICTAM/CGT**

---

### **V.1 DROIT DE GREVE ET CONSIGNATIONS : DISCRIMINATION AU DROIT DE GREVE**

Les Délégués du Personnel du Sictam/CGT réclament le respect du droit de grève des agents consignés.

Nous dénonçons la libre interprétation faite par le Directeur des Ressources Humaines par courrier, indiquant que les agents consignés percevant la totalité de leur salaire pour l'exercice de missions liées à la sûreté et sécurité ne sont pas comptabilisés comme grévistes.

Nous réclavons le respect constitutionnel du droit de grève de tous les salariés, qu'ils soient requis, consignés ou réquisitionnés.

#### **Réponse :**

**Il est important de rappeler qu'en cas de préavis de grève, certains secteurs de l'entreprise peuvent consigner des agents pour assurer les missions de service public confiées à Aéroports de Paris. Lorsque l'agent est consigné, son contrat de travail n'est pas suspendu. Pour autant, il peut se déclarer gréviste et n'effectuer que les missions qui entrent strictement dans le cadre de la consignation.**

**Dans une telle hypothèse, bien que l'agent se soit déclaré gréviste, il ne sera pas considéré comme tel pour l'appréciation de la durée effective de la grève. En revanche, il sera comptabilisé au titre des grévistes consignés.**

#### **En début et en cours de mouvement**

**Les agents grévistes consignés poursuivent leurs missions dans le cadre de leur consignation et sont comptabilisés au titre des grévistes consignés pour prendre en compte leur position au regard de la grève en cours.**

**Cependant, la condition de cessation collective du travail est réalisée parce qu'il existe au moins deux agents grévistes non consignés ayant effectivement cessé le travail.**

#### **En fin de mouvement**

**Dès lors que moins de deux agents non consignés se déclarent grévistes, la condition de cessation "d'arrêt collectif de travail" n'est plus remplie et ce même s'il existe encore des agents consignés se déclarant grévistes. La grève est considérée comme éteinte.**

**En effet les agents grévistes consignés ne peuvent pas être comptabilisés comme grévistes pour vérifier la condition "d'arrêt collectif du travail" puisqu'ils poursuivent leur travail du fait de la consignation.**

**Les agents consignés ne sont donc pas empêchés de s'associer au mouvement de grève. Ils exécutent les tâches pour lesquelles ils sont consignés et, du fait de l'absence de suspension de leur contrat de travail, perçoivent leur rémunération sans abattement.**

**En outre, ce ne sont pas toujours les mêmes agents qui font l'objet d'une consignation.**



## **V.2 ORY : CONTRAT DE TRAVAIL**

Pouvez-vous nous communiquer la situation des 5 agents d'ORY menacés d'une procédure de licenciement économique, sans poste, suite à la réorganisation des aéroports et dispensés d'activité dans l'attente de leur reclassement ?

### **Réponse :**

**Au préalable, il convient de préciser que les 5 agents d'ORY dont il est fait état ne sont pas menacés d'une procédure de licenciement économique. En effet, les intéressés se sont vus proposer un poste selon le même type horaire et la même qualification que les postes qu'ils occupaient précédemment. Cette proposition n'emportait donc aucune modification des éléments essentiels de leur contrat de travail. A notre connaissance, les agents ont accepté la proposition qui leur a été faite.**

### **Réponse ORYS**

**Le président de séance indique que l'agent d'ORYS a été intégré sur un poste COS du Terminal Sud, après avoir suivi la formation adaptée en décembre. Cet agent a très récemment demandé à faire valoir ses droits à la retraite à partir du 1<sup>er</sup> avril 2007.**

### **Réponse ORYW**

**Concernant la situation des 4 agents d'ORYW**

**Un agent a postulé et a été retenu sur un poste de coordonnateur PCI à ORYW**

**Deux agents ont été affectés sur des postes de COS à ORYR**

**Un agent est actuellement en maladie et à pris contact avec la DRH pour le traitement de son dossier.**

**Le Président de séance rappelle qu'il convient d'adapter les ressources aux besoins de l'entreprise, la direction s'est toujours attachée à ce que les changements de fonctions ou de conditions de travail se fassent dans les meilleures conditions possibles en s'assurant que les agents concernés par ces modifications disposent bien des aptitudes et compétences requises.**

## **V.3 ORYW : RAPT SUR LES CP**

3 agents d'ORYW se sont vus retirer des CP pendant leur période de purgatoire.

1. Nous réclamons la restitution des CP déduits illégalement.
2. Nous réclamons que l'exercice de ceux-ci puisse être réalisé avant la fin de la période de modulation ou exceptionnellement reporté sur la période 2007-2008.
3. Nous réclamons l'envoi d'une fiche de paie réactualisée.

### **Réponse :**

**Les CP et JRTT ont été restitués aux agents, les mesures de régularisation apparaîtront sur la prochaine fiche de paie de ces agents.**

#### **V.4 ORY : CONTRAT DE TRAVAIL**

Des agents se sont vus proposer, dans le cadre de l'obligation de reclassement, des postes en horaire continu, qu'ils ont accepté ou qu'ils occupent par contrainte.

Néanmoins, il apparaît que ces postes ne correspondent ni à la qualification de coordonnateur régulateur d'exploitation, ni aux missions exercées précédemment en travail posté de régulation des aires de trafic et gestion des ressources aérobares.

Cela est constitutif d'après la jurisprudence d'une modification du contrat de travail qui doit être proposée et acceptée d'une façon non équivoque.

Nous réclamons l'envoi pour acceptation des avenants pour l'ensemble des agents.

#### **Réponse :**

**La Direction ne partage pas cette analyse. En effet, comme indiqué dans la réponse à la question " 2 ORY : contrat de travail" la proposition faite aux agents est constitutive d'une modification de leurs conditions de travail et non d'un élément essentiel du contrat de travail et à ce titre ne justifie donc pas de requérir l'accord du salarié par le biais d'un avenant à son contrat de travail.**

#### **V.5 ORYW : EVALUATIONS**

Un agent exclu de son poste de travail a demandé la copie de ses évaluations des 3 dernières années, à 2 reprises dont une auprès de la direction d'ORYW qui s'était engagée en présence d'un Délégué du Personnel à lui communiquer. Or depuis le 18 décembre, cet agent n'a rien reçu !

Nous constatons qu'il est plus aisé de virer un agent de son poste exercé depuis une trentaine d'année, de le menacer de « licenciement pour faute grave », plutôt que de répondre à une obligation légale de communication des évaluations demandées.

Nous réclamons que cette communication soit faite à l'agent demandeur.

#### **Réponse :**

**Un agent a effectivement demandé à avoir copie des évaluations des 3 dernières années.**

**Il convient de préciser que cet agent n'a pas toujours souhaité se présenter aux entretiens, qu'il a souvent refusé d'y apposer sa signature assortis d'éventuelles observations et qu'il pouvait lors des entretiens demander une copie de l'évaluation.**

**Les trois fiches d'appréciation qui avaient été transmises avec le dossier de l'agent au niveau de la DRH vont être envoyées au gestionnaire de personnel de son nouveau secteur d'affectation et lui seront remises.**

#### **V.6 ORYW : PRIME DE CONDUITE**

Un autre agent exclue de son poste de travail réclame, depuis 2002, le paiement de sa prime de conduite après relances en 2003 et 2004.

Il apparaît qu'une partie (8 mois) lui aurait été versée et que le dossier serait « en cours ».

Cet agent changeant par contrainte d'Unité Opérationnelle, nous réclamons que le versement de cette prime, mise aux oubliettes, soit effectué.

**Réponse :**

**Les derniers dossiers en instance concernent des primes de conduite retirées dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation et intégrées dans les demandes de différentielles. L'UO indique qu'il n'y a plus à priori de dossier en cours. S'il subsistait une demande qui n'aurait pas été traitée, les personnes concernées sont invitées à s'adresser au gestionnaire de personnel qui instruira le dossier.**

**V.7 ORYR : EVENEMENTS NEIGEUX**

Suite à la question (II-6 Spe CGT CR.DP janvier 2006) posée, nous souhaitons connaître les évolutions dans l'organisation fonctionnelle en cas d'évènements neigeux mises en place concernant les conditions de repos et de repas des agents réquisitionnés.

**Réponse :**

**Comme ORYL et ORYR s'y étaient engagées dans la réponse de janvier 2006, une salle de repli et de réfectoire supplémentaire a été aménagée, avant le début de la saison 2006/2007, dans le bâtiment 463, voisin du bâtiment 475 (PCR). Cette salle permet à une vingtaine de personnes d'y prendre ses repas.**

**Le CHSCT a effectué une visite des lieux le 7 Novembre 2006.**

**V.8 ORY : DEPASSEMENT DE 12 HEURES : NON RESPECT DES 11 HEURES DE COUPURE**

Suite à une conjoncture exceptionnelle liant un problème de sûreté à une sous-estimation du nombre de passagers le 23 décembre 2006, des agents d'Aéroports de Paris, en professionnels, se sont portés volontaires afin d'accompagner les nombreux passagers cloués au sol dans la nuit du 23 au 24 décembre 2006.

- a) Il apparaît que certains agents ont travaillé plus de 12 heures.
  - b) Il apparaît également que certains d'entre eux travaillant le lendemain ont repris sans les 11 heures de coupure obligatoire.
  - c) Bien que les agents aient été volontaires, nous dénonçons la légèreté des cadres d'astreinte qui n'ont pas pris la peine de communiquer auprès des hiérarchies les informations nécessaires au respect de leur temps de repos.
1. Nous réclamons qu'une note d'information précisant les modalités du respect des 12 heures maximum et du respect du temps de repos quotidien obligatoire soit communiquée aux hiérarchies opérationnelles.
  2. Nous réclamons l'octroi d'une indemnité spécifique pour les agents, ainsi que l'attribution d'heures TD pour heures de repos perdues.

**Réponse :**

**En raison des événements qu'a connu le Terminal Sud au cours du week-end de Noël, 5 agents ont été amenés à effectuer des dépassements de la durée quotidienne du travail. Par ailleurs, pour 4 d'entre eux la coupure de 11 heures n'a pas été respectée.**

**Les motifs et mesures prises ont été présentés au comité d'entreprise du 12 janvier 2007 par ORYS.**

**A l'issue de ce Comité d'entreprise, ORY a adressé aux cadres d'astreinte et à l'ensemble des agents opérationnels, une note d'information rappelant les dispositions légales applicables en la matière; Les compteurs d'heures complémentaires et supplémentaires (TD 35, TD 42) sont automatiquement alimentées par le dépassement des heures prévues au TDS.**

#### **V.9 ORYS : SYSTEME D'EVALUATION**

Nous constatons que dans la « famille ressources » il est établi un coefficient de pondération maximum (coef 4) concernant l'image de marque, alors que les agents sont en travail posté sans contact avec le public.

Nous réclamons que les coefficients soient mieux adaptés et dénonçons que la technicité des fonctions exercées soit évaluée au même titre que l'image !

#### **Réponse :**

**Le Président de séance précise que le critère auquel il est fait allusion dans la question posée s'intitule "souci de l'image, relations clients" et fait observer que si les coordonnateurs ressources ne sont pas en contact direct avec le public, ils entretiennent néanmoins en permanence des relations avec les clients, les professionnels et les prestataires d'Aéroports de Paris. De ce fait, ils sont le vecteur de l'image de l'entreprise.**

**Une réflexion est actuellement en cours au sein de l'UO ORYS sur les supports d'appréciation.**

#### **V.10 SPOLIATION DE DROIT A REPOS**

Un agent, opéré dernièrement, a été convoqué par son chirurgien pour une visite de contrôle. A l'issue de la consultation, le praticien a remis au salarié un certificat médical. La RRH locale a refusé de reconnaître ce document et a décompté 1 JRTT à l'agent.

La RH de l'UP explique et justifie sa décision par des consignes de la DRH qui ne reconnaît plus les certificats médicaux d'une journée, sauf s'ils proviennent d'un service hospitalier d'urgence.

D'une part, le Sictam/CGT souhaite savoir si des évolutions sur le traitement des IP justifiés par certificat médical ont eu lieu, ainsi que les règles en vigueur.

D'autre part, le Sictam/CGT exige que les agents ne soient pas spoliés d'un droit à repos en raison d'un changement obscur de gestion ou d'une mauvaise interprétation locale d'une règle générale.

#### **Réponse :**

**En l'espèce, l'agent n'a pas présenté un certificat médical, simplement un document de l'hôpital précisant que cet agent est venu consulter le jour dit. Ce document ne précise pas l'heure du RDV. Il semblerait que les hôpitaux ne donnent dorénavant que ce justificatif lors d'une consultation.**

**La hiérarchie a donc rappelé qu'en dehors de visites médicales de travail et des examens médicaux obligatoires de surveillance de la grossesse, les consultations et examens médicaux doivent en principe être effectués en dehors du temps de travail.**

#### **V.11 LA FIN JUSTIFIE LES MOYENS**

La direction de l'escale a décidé de mettre fin au recours de CDD en dehors de la saison d'été. En revanche, elle emploie des intérimaires de longue durée sur tableau de service.

Nous réclamons que leur soient octroyés les mêmes droits à repas que les agents ADP avec qui ils travaillent.

#### **Réponse :**

**Afin de respecter les consignes de la Direction Générale en matière de recours aux CDD, les services opérationnels de la Direction de l'Escale font effectivement appel, pour le remplacement de salariés absents, à des intérimaires de longue durée sur tableaux de service, intérimaires qui, tout comme les CDD, bénéficient d'une carte de restaurant du personnel.**

#### **V.12 PLATEAU REPAS DE FIN D'ANNEE**

C'est comme les effectifs de fin d'année : Plus ça va, moins t'en as !!

Le service « 3 pièces » devait-il servir à couper le plateau pour se remplir l'estomac ? Pas besoin de couteau pour couper les « morceaux » de viande. Un service dînette aurait suffit !!

La direction craint-elle que les agents perdent trop de temps sur un plateau normalement garni pour un repas de fête pendant une période d'affluence dans nos établissements ?

#### **Réponse :**

**DRHR, en charge de ce dossier, a effectivement constaté que les plateaux - repas servis à Noël ne correspondaient pas aux critères de qualité et de quantité attendus. DRHR a fait remonter l'information auprès du prestataire afin qu'il y soit remédié.**

#### **V.13 NOUS AVONS OUI-DIRE**

Est-il prévu de créer sur la plate forme d'Orly un PCI hors aérogares dans un avenir proche (avant 2009) ?

Si oui, où ?

Si oui, quand ?

Si oui, avec qui ?

#### **Réponse :**

**ORYR a saisi IMOS d'une évolution de réglementation qui pourrait impacter l'organisation actuelle de gestion des alarmes et des déplacements sur levées de doute par les pompiers du SSLIA. Les 2 Unités réfléchissent actuellement aux conséquences de cette éventuelle modification, sans qu'aucune décision n'ait à ce jour été arrêtée sur ce sujet. La question est mise en suivi.**

#### **V.14 CIRCULATION ROUTE DE SERVICE**

Lors de la séance des délégués du personnel de novembre 2006, nous vous avons alerté sur les dérives répressives constatées quotidiennement sur les plateformes. Une des questions posées portait sur la mise en garde à vue d'un salarié suite au stationnement de son véhicule sur la route de service et la réponse donnée fut "il est confirmé qu'un agent a été convoqué par la DPAF toutefois cet agent ne souhaite pas donner suite à cette affaire". Non seulement aucune réponse n'est apportée aux élus et aux salariés sur le fait qu'une personne peut se retrouver en garde à vue pour un problème de stationnement comme si cela semblait normal, mais en plus cette réponse est celle de la direction et pas du tout du salarié.

Nous vous demandons donc une nouvelle fois que les salariés puissent exercer leurs métiers sans subir d'intimidation, de répression ou d'abus de pouvoir et la réponse quant au cas donné en exemple.

#### **Réponse :**

**Le Président de séance confirme que l'agent, après avoir échangé sur le sujet avec son responsable d'activité et son responsable de pôle, puis son responsable de ressources humaines n'a pas souhaité donner suite à cette affaire.**

**L'unité opérationnelle CDGP souhaite effectivement que les agents puissent travailler dans les meilleures conditions possibles.**

**Ainsi, concernant les autorisations délivrées, CDGP confirme la réponse apportée à la question du Sictam/CGT en novembre 2006 : CDGP délivre les autorisations demandées et justifiées par les différentes unités opérationnelles et/ou les services de la plateforme de Roissy.**

**L'UO CDGP réalise actuellement une étude d'ensemble sur la gestion des routes de service et prendra si nécessaire, en fonction des résultats de cette étude, les mesures qui s'imposent.**

#### **V.15 LA BOITE A IDEE**

En novembre 2006, le challenge innovation et qualité lancé dans l'UO CDG1 avec tout le matraquage habituel doit permettre selon la direction, d'améliorer la qualité et le service dans nos aéroports. Le jeu concours terminé et les lauréats soigneusement sélectionnés ont pu être récompensés par le jury au cours de la cérémonie durant laquelle la DRH nous a appris que ces méthodes s'appliqueront dans d'autres secteurs de l'entreprise. Au cours de ces réjouissances, les intervenants précisait que 350 idées avaient été proposées et que les idées primées seront réalisées, c'est-à-dire 10 sur 211 retenues.

Circulez les autres, y a rien à voir mais c'est quand même gentil d'être venus !

Les directeurs présents auraient dû indiquer que 105 agents avaient proposés 350 idées c'est-à-dire 20 % des agents de l'UO. On est loin d'une participation massive.

Alors pourquoi vouloir développer ce genre de méthodes dans l'ensemble de l'entreprise ?

#### **Réponse :**

**Le Président de séance souligne que cette opération est un succès pour une première opération de ce genre dans l'entreprise à l'exploitation avec :**

- 211 idées approuvées et réalisables et,
- un taux de 20,6 % de participation (ce dernier chiffre a été cité pendant la cérémonie de remise des prix).

Les 11 idées primées seront réalisées en priorité. Certaines sont déjà en cours de réalisation. Les 200 autres feront l'objet d'un suivi rigoureux et d'une mise en œuvre progressive en fonction de leur faisabilité.

La position de l'entreprise et de beaucoup d'autres soucieuses de leur qualité de service est de dire que la bataille de la qualité est l'affaire de tous et que les hommes et les femmes sur le terrain sont bien placés pour faire des propositions en réponse aux difficultés rencontrées avec les clients au quotidien. Les chiffres ci-dessus le prouvent. Au delà des chiffres, la mobilisation qu'implique une telle opération tant au niveau des managers que des équipes ne peut laisser indifférent la DRH, l'expérience a été indéniablement motivante pour les participants.

La direction de l'entreprise souhaite donc renouveler cette expérience car elle est convaincue que la bataille de la qualité ne se gagnera pas seulement avec des spécialistes.

#### **V.16 JOURNEE DE FIN D'ANNEE**

Les personnes qui sont en horaires décalés bénéficient de cette journée au prorata des horaires effectués sur les 3 vacations de 00h00-07h00, 07h00-19h00 et 19h00-24h00.

Mais les agents qui sont en repos, du fait de leur planning, n'en bénéficient pas.

Exemple : un agent de nuit le 24 décembre de vacation 19h00-07h00 termine donc le 25 au matin à 07h00, il est donc de repos le 25-26 et 27 et revient en vacation 07h00-19h00 le 28/12. Ces repos sont des repos normaux dus au roulement.

Pourquoi les agents en repos ne bénéficient pas de cette journée alors que tout agent ADP à droit à cette journée ?

#### **Réponse :**

Il est stipulé dans la note d'information DRH/2006/191 du 28 mars 2006, que ne peuvent prétendre à aucun repos compensateur ni à aucune majoration les agents qui, le jour de fête de l'arbre de Noël, se trouveraient normalement de repos.

Il n'est pas dans l'intention de la direction de modifier cette règle.

## VI - Ordre du jour présenté par les délégués SPE/CGT

---

### VI.1 DRH : PAIEMENT DES HEURES "STOCK FIGE"

Les heures supplémentaires, TDS, RTT, et récupérations des jours fériés effectués et non pris doivent être payées en fin de période de modulation 2005-2006.

Allez-vous effectuer leur paiement avec la paye du mois d'avril ?

#### Réponse :

**Le Président de séance indique que tout sera mis en œuvre pour que les stocks figés soient payés en avril 2007.**

### VI.2 IL N'Y A PAS DE PETITES ECONOMIES

Que deviennent les 0,66, 0,33, 0,50... RF ou CP des agents à temps partiel en fin de période de modulation ?

#### Réponse :

**Concernant les agents en horaire administratif et atelier travaillant à temps partiel, il est rappelé que le décompte des congés payés instauré par la note DG /2005/2200 du 25 Août 2005 insérée à l'article 15 du MDG, peut aboutir à un calcul du nombre de congés payés acquis ne correspondant pas à un nombre entier.**

**Dans ces situations, en fin de période, un reliquat résiduel d'une durée inférieure à une journée persiste.**

**Dans ce cas, ce reliquat de congés payés pourra être complété, à l'initiative des agents, par une anticipation sur les congés en cours d'application.**

**Ce dispositif permet ainsi aux agents de ne pas perdre le reliquat de droits à congés acquis en N-1 en le complétant par des droits acquis l'année N, pris par anticipation et ce afin de constituer une journée complète.**

**Par exception, dans l'hypothèse où l'agent n'exercerait pas cette option, le résultat résiduel découlant des modalités de décompte des congés payés des agents à temps partiel en horaire administratif et atelier est reporté sur la période de modulation suivante pour être exercé.**

### VI.3 RESPECT DES PRIORITES D'AFFECTION

La question posée le mois dernier (IV.3 SPE CGT) portait sur la priorité d'affectation des postes agents commerciaux d'Orly. Dans le dossier CE du numéro unique d'appels, la priorité d'affectation était la sono, puis les RT, puis les comptoirs.

Confirmez-vous cette priorité ?

#### Réponse :

**Le Président de séance confirme effectivement cet ordre de priorité dans la mesure où :**

- les conditions d'exploitation temps réel du Terminal le permettent,
- le nombre d'appels à traiter aux RT est suffisant.

**Les courbes horaires transmises par DMCM permettront désormais d'adapter au plus juste l'armement des RT au flux des appels.**



Pour information et conformément aux engagements pris, au cours des 4 derniers mois de l'année 2006, les RT du terminal Sud ont été armés durant 2543h, soit en moyenne 635 h/mois.

#### **VI.4 GARDE-CHASSE : ESPECE EN VOIE DE DISPARITION**

Dans le journal « Le Parisien » du 4 janvier 2007, nous apprenons qu'il y aurait sur la plate forme d'Orly 7 gardes-chasse et responsables des espaces verts et faune.

A notre connaissance, il n'y a pas de garde-chasse et seulement 1 responsable des espaces verts !

Votre volonté est-elle de passer les agents entretien espaces verts responsables et avec quelle qualification ?

#### **Réponse :**

L'activité "Prévention" du Pôle "Contrôle d'Accès et Périil Aviaire" d'ORYR assure les missions de maintenance des prairies aéronautiques (fauchage, traitements chimiques, drainage, profilage des fossés ...) et de gestion de la faune (recensement des populations animales, reprises de lapins, régulations).

Ces missions sont placées sous le contrôle d'un agent de haute maîtrise (agent technique) assisté :

- de deux chefs d'atelier,
- de deux contrôleurs de travaux
- et de 6 agents.

L'activité de gestion de la faune engage plus particulièrement trois personnes : l'agent technique, un chef d'atelier et un contrôleur principal de travaux qui, par leur maîtrise technique et l'encadrement qu'ils assurent lors des reprises de lapins ou de coordination de régulation, assurent des tâches équivalentes à celles confiées à des gardes-chasse particuliers.

Ces dispositions apportant satisfaction, les tâches et missions confiées à l'équipe Prévention sont conservées en l'état.

Concernant les gardes-chasse particuliers, les propriétaires n'ont pas obligation d'y avoir recours.

L'article L224-1 du code forestier prévoit que les propriétaires qui veulent avoir pour la conservation de leurs bois, des gardes particuliers, doivent les faire agréer par le sous préfet de l'arrondissement, sauf recours au préfet en cas de refus.

Ces gardes ne peuvent exercer leurs fonctions qu'après avoir prêté serment devant le tribunal de grande instance ou le tribunal d'instance.

Certains agents de l'Etat et de ses établissements sont compétents en matière de police de la chasse :

- Les gendarmes, techniciens de l'environnement, agents commissionnés de l'office national de la Chasse et de la Faune Sauvage, du Conseil supérieur de la pêche, de l'Office national des parcs nationaux,
- Les lieutenants de louveterie,
- Les gardes champêtres.

Dès lors que les fonctions de protection, de prévention et de régulation de la faune peuplant les plateformes sont assurées par les agents du pôle "contrôle d'accès et péril aviaire" et que les fonctions de police de la chasse peuvent être exercées par la gendarmerie présente sur les plateformes, Aéroports de Paris n'a pas à avoir recours à un ou plusieurs gardes-chasse.

## VII - Ordre du jour présenté par les délégués UNSA/SAPAP

---

### VII.1 AGENTS CO CDGA - INDEMNITES KILOMETRIQUES

La grille a changé depuis avril 2006, entraînant une augmentation du nombre de vacances mensuelles. Nous demandons la revalorisation des IK proportionnellement à l'augmentation du nombre de vacances.

#### Réponse :

La grille applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2006 génère une moyenne de 17,39 vacances par mois.

Les grilles de saison haute et de saison basse applicables avant cette date généraient une moyenne de 16,96 vacances par mois, soit un différentiel de 0,43 que SIRH prend en considération conformément aux dispositions prévues à la note DH/346 du 23/07/1998 relative aux indemnités kilométriques utilités de service (classée à l'article B hors statut du manuel de gestion) .

### VII.2 CDGA – CONGES

La direction impose la prise de la période principale de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Ce manque de souplesse va entraîner pour le fonctionnement opérationnel de graves difficultés amplifiées par le sous-effectif chronique.

Nous demandons pour assurer un fonctionnement opérationnel de qualité :

- a. la mise à niveau des effectifs
- b. étalement de la période de prise des congés principaux.

#### Réponse :

Les prévisions de congés sont planifiées conformément aux dispositions de la note DG/2002/1980 du 27/06/02 classée à l'article 15 du manuel de gestion et plus précisément de son article 3.3 qui dispose que la période légale durant laquelle les congés peuvent être pris s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année.

Dans un souci d'équité de traitement, la direction de l'UO a mis en œuvre 6 choix prioritaires par groupe de travail ; 4 CDD sont recrutés à compter du 1<sup>er</sup> février dans le groupe de travail des agents commerciaux pour pallier aux absences dans ce secteur.

### VII.3 AGENTS CO CDGA – CONGES JUILLET AOUT

Peut-on instaurer la priorité sur juillet-août pour les agents ayant des enfants scolarisés (certains se voient privés de vacances avec leurs enfants).

#### Réponse :

Voir question N°2

#### **VII.4 CDGP : PRIME DE SALAGE**

Nous sommes toujours en attente de l'attribution de la prime de salage pour les agents parcs CDGP.

#### **Réponse :**

**Le Président de séance rappelle qu'une prime de sujétion n'est due que si la sujétion est effectivement exercée.**

**Le paragraphe 8 de l'article 25 du Manuel de Gestion sur les primes et indemnités de sujétions professionnelles stipule que la prime de salage "est versée aux agents exposés au froid et intempéries et amenés à :**

- alimenter les saleuses**
- conduire du matériel de déneigement**
- conduire les opérations de déneigement et de salage**
- faire fonctionner la station de dégivrage.**

**Les agents parcs de CDGP ne réalisant aucune des tâches mentionnées ci-dessus, ils ne sont donc pas concernés par l'attribution de la prime de salage.**

**En principe, les agents parcs n'ont pas une mission de salage dans leur fonction : il leur est demandé de le faire uniquement pour des raisons de sécurité des personnes, dans des zones très limitées où les machines du sous-traitant chargé du salage n'ont pas d'accès (certains cheminements piétons dans les parcs extérieurs par exemple).**

**S'ils sont amenés à le faire, exceptionnellement, les agents parcs peuvent utiliser les gants mis à leur disposition par la responsable Logistique de l'UO.**

- le matériel de protection mis à disposition : les agents parcs n'ont pas de matériel de protection spécifique puisqu'ils n'ont pas de mission de salage. Ils ont toutefois été dotés de bottes fourrées l'hiver.**
- Les lieux d'intervention : éventuellement un cheminement piéton qu'un ECOMINI ne peut atteindre en fonction de la configuration, des véhicules en stationnement,...une flaqué d'eau gelée devant un PC Parc.**
- L'outillage mis à disposition des agents parcs pour saler : 1 épandeur d'engrais de jardin au territoire 3, une pelle dans les autres territoires.**

#### **VII.5 CARTE RESTAURANT**

Le responsable de l'unité opérationnelle ORYW a imposé à sa seule initiative pour tous ses agents la carte Air France.

Celle-ci ne permet que 7 repas dans les restaurants du CE et 22 repas Air France.

Nous demandons à cette responsable d'appliquer la note DRHR/2006/533.

#### **Réponse :**

**Suite au retrait du système d'encaissement "Resto 3" d'Aéroports de Paris au RIE D'Air France, la Direction d'ORYW a opté pour une formule, mise au point avec la DRH,**

permettant à l'ensemble des agents d'être en mesure de se restaurer dans le cadre réglementaire notamment en matière de temps de repas et préservant la possibilité d'avoir accès aux restaurants du CE.

Il a donc été convenu que seuls les agents en horaires continus ou semi-continus, soumis à un tableau de service et dans la mesure où ils ne disposent que de 30 pour déjeuner, se verraient imposer une carte de restaurant paramétrée pour 29 repas par mois (22 repas Air France et 7 repas ADP).

Les collaborateurs fonctionnels et ateliers qui ne souscriraient pas à ce choix, pourront disposer d'une carte ADP paramétrée pour 29 repas (14 repas Air France / 15 repas ADP).

Il est demandé à ces derniers de confirmer leur choix à leur encadrement comme indiqué dans l'infodif du 5 décembre 2006.

La direction d'ORYW rappelle que la coupure dédiée à la prise des repas est de 50 minutes (départ/retour bureau ou atelier). La direction d'ORYW compte sur le professionnalisme de tous pour veiller au respect de cette règle.

#### VII.6 JSC

Lorsque les congés principaux et les congés secondaires ont été soldés. Peut-on cumuler les JSC qui n'ont pu être pris pour des raisons de service ?

#### Réponse :

Les jours de semaine courte sont programmés en début de période de modulation à l'initiative du responsable hiérarchique après concertation avec les agents. Ils sont exercés au fur et à mesure de leur acquisition afin de respecter une succession relativement régulière de semaines longues et de semaines courtes (5 semaines longues suivies d'une semaine courte à adapter selon les nécessités de service).

Lorsqu'un JSC est déprogrammé pour des raisons de service, le responsable hiérarchique doit le reprogrammer au plus proche de la date initialement prévue.

En conséquence, la situation visée dans la question ne devrait pas se produire.

Si des conditions particulières de service ont empêché la reprogrammation de certains JSC de telle sorte qu'en fin de période de modulation, plusieurs JSC n'aient pas été consommés, le responsable hiérarchique peut, pour solder ces droits avant la fin de la période de modulation, programmer des JSC cumulés sous réserve que l'agent concerné ait exercé l'intégralité de ses droits à congés payés, et du respect de l'équité entre les agents. Pour autant, cette possibilité est dérogatoire par rapport aux règles applicables aux JSC et doit rester exceptionnelle.

**La séance a été levée à 15h15.**

**La prochaine réunion aura lieu le mercredi 28 février 2007 à 9h30 à Orly – salle 5224.**

**Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 23 février 2007 à 12h00.**

Un véhicule sera mis à disposition des délégués à 7h30 à CDG et à 8h à Orly Parc Central.

Destinataires :

Cadres IV ) **pour diffusion**  
Cadres B ) **à tous les agents**  
Membres du Comité d'Entreprise  
Membres du réseau RRH  
Délégués du Personnel  
Secrétaires de Syndicats  
Président du CFE-CGC  
Délégués Syndicaux

## Déclaration *Force Ouvrière*

Dans la mesure où les élections des DP ont eu lieu en 2006 et début 2007, il n'est pas inutile de rappeler le fondement historique de cette institution. Il y a exactement ~~100~~ 70 ans, en 1936, la loi formalisait l'existence des délégués du personnel, issus des accords de Matignon. Cette loi confirmait la « sentence » Waldeck-Rousseau de 1889 qui mis fin au dur conflit du Creusot en permettant aux travailleurs d'être représentés pour négocier. C'était le début de la reconnaissance donnée aux travailleurs de s'organiser face au patronat omnipotent, ouvrant la voie à la loi de 1901 permettant aux citoyens de s'associer.

Certes, les compétences, le rôle des délégués du personnel ont été modifiés et renforcés par la loi en 1968, puis en 1982. Il n'en demeure pas moins que c'est toujours la seule institution représentative du personnel, (IRP), dans laquelle les élus du personnel sont seuls maîtres de l'ordre du jour. Pour Force Ouvrière, qui défend le syndicalisme libre, indépendant, et revendicatif, cette institution est fondamentale. Les délégués du personnel sont chargés, selon la loi, de faire respecter le code du travail, les conventions collectives, les accords d'entreprises. A cet effet, ils présentent des réclamations, individuelles, ou collectives, pour faire respecter le Droit.

ADP bénéficie encore et toujours, et nous l'espérons pour longtemps, d'un Statut réglementaire, et non d'une Convention collective. Le rôle essentiel, outre la défense individuelle des agents en difficulté, ou menacés, ou discriminés, ou en souffrance, est de faire respecter l'ensemble du « corpus » juridique, dans sa hiérarchie, à savoir :

- le code du travail
- le statut du personnel
- le manuel de gestion
- les accords en vigueur
- les us et coutumes et avantages acquis

Le rôle des délégués du personnel est inscrit à l'article 45 du Statut, et fait force de loi. Or le rôle des délégués du personnel, en vertu de l'article L 422-1 (CdT), et bel et bien d'exercer un recours, auprès du Chef d'entreprise, voire, en saisissant l'Inspection du travail, lorsque le Droit n'est pas respecté. Ceci signifie, dans le cas d'espèce, que la Direction de l'Entreprise est censé désavouer les hiérarchies locales lorsque celles-ci bafouent le statut, le MDG, les accords en vigueur, voire le code du travail.

En ayant donné tous les pouvoirs aux « baronnies locales », aux « UO », en ayant décentralisé l'entreprise, la Direction générale aurait dû comprendre que l'application du statut, l'unicité de l'entreprise, en pâtiraient...Ce faisant, la DG a retiré tout pouvoir de décision à la DRH quant à l'application du Droit social, quant au respect du statut du personnel, des accords, des avantages acquis.

Faire présider cette institution, dans ces conditions, à un Chef de département de la DRH, consistait tout simplement à vider la réunion mensuelle de son contenu :

- soit en mettant en « suivi » les revendications afin qu'elle tombent dans les oubliettes de l'oubli, ou se règlent de façon subsidiaire ;
- soit en renvoyant les délégués du personnel dans leurs buts, en les renvoyant au niveau « local ».

Dans les deux cas, la direction a violé manifestement l'esprit, et la lettre, de la loi, tout au long du dernier mandat. Dans ces conditions, et puisque c'est encore la saison, FO avec ses DP, avec ses DS, formulent un vœu : **Que le Chef d'Etablissement, donc le PDG, ou son Directeur Général délégué, donne enfin pouvoir à la DRH qui préside cette Institution, pour satisfaire les revendications, lorsqu'il s'agit de faire respecter les textes, le statut, les acquis, les accords. Sinon, nous exigeons que le PDG préside lui-même cette institution.**