



AÉROPORTS DE PARIS
Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/cr-deleg2903/360

Paris, le 13 avril 2007

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

Jeudi 29 mars 2007
Salle du Conseil - Raspail

Prochaine réunion : jeudi 26 avril 2007– salle du conseil - Paris

Dépôt des ordres du jour : vendredi 20 avril 2007 à 14 heures au plus tard

Rédaction et diffusion assurées par DRHR

I - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SPE/CGT	6
I.1 EFFECTIFS AIA A CDGE	6
I.2 CDGP : NOUVEL UNIFORME « JETABLE »	6
I.3 STOP AUX SURGELES	7
I.4 RENSEIGNEMENTS TELEPHONES : OU EN SOMMES-NOUS ?	7
II - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP	8
II.1 REQUISITION	8
II.2 CONGES : ARTICLE 15 PARAGRAPHE 3.3 DU MANUEL DE GESTION	8
II.3 INA – VOLONTAIRES DESIGNES D’OFFICE	9
III - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES FO.....	10
III.1 ACCES INTRANET POUR LES CAE	10
III.2 APPLICATION DE LA LOI ANTI-TABAC	10
III.3 BULLETIN DE SALAIRE.....	10
III.4 ASSEPMANTATION	11
III.5 MODE DE CALCUL DE L’ANCIENNETE POUR LES CONTRATS PRECAIRES	12
III.6 CONSIGNATION DES AIA DE CDG3.....	13
III.7 RESTITUTION ECRITE DES ENTRETIENS DH.....	13
III.8 PARKING POUR ACCES AU DISPENSAIRE D’ORLY SUD	13
III.9 PERSONNEL DU DISPENSAIRE	14
III.10 DMC AFFICHAGES POSTES VACANTS	14
III.11 ACTUALISATION DU MANUEL DE GESTION SUR INTRANET.....	14
IV - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFE/CGC	16
IV.1 FICHES DE DELEGATION.....	16
IV.2 CDGR QSSE.....	16
IV.3 RASPAIL : BADGES.....	16
IV.4 CDGR SECURITE DU TRAVAIL	16
IV.5 VEHICULES DE SERVICES ET ENGINs ADP EN LOCATION.....	17
V - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFTD	18
V.1 HORS EMPLOI.....	18
V.2 ECRAN ARRET NAVETTE BATIMENT 363.....	18
V.3 BORNES AUTOMATIQUES "CARTES DE CANTINE":	18
V.4 LE COURANT NE PASSE PLUS AU SEIN D’ADP-SA :	19
V.5 ANNUAIRE DES SERVICES.....	20
V.6 PREAVIS DE GREVE.....	20
V.7 DROIT DE GREVE	21
VI - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT	22
VI. 1 ORYS : CHASSE AUX ELUS, LA DERIVE DE L’UNITE OPERATIONNELLE.....	22

VI.2 DROIT DE GREVE ET CONSIGNATION.....	23
VI.3 DRH : ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	23
VI.4 DRH : PAIEMENT DES HS, TDS, RTT ET RF	24
VI.5 DRH : AGENTS SANS POSTE... L'ERRANCE DES PLANS DE RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE	24
VI.6 DRH : DISCRIMINATION POSITIVE	25
VI.7 ORY : L'ESPRIT DE LA LOI.....	25
VI.8 ORYW : POSTES COS	26
VI.9 PAS DE SELECTION DE NOS QUESTIONS !	26
VI.10 AUGMENTATION DES SALAIRES : UNE URGENCE.....	27
VI.11 LA REORGANISATION D'IMOS, LA FORMALISATION DE LA BAISSSE DES EFFECTIFS : PREPARATION A LA FILIALISATION D'IMO ?.....	27
VI.12 CONFIRMATION DES ENGAGEMENTS PRIS PAR M. RUBICHON.....	28
VI.13 INF'ORYR N°13 : PAS DROLE DU TOUT !	29
VI.14 LA NOTE PDG/2006/3056 DE M. GRAFF AUX DIRECTEURS ? (ANNEXE 1)	29
VI.15 LA REALITE DES DEPLACEMENTS SUR LA PLATE-FORME D'ORLY POUR LES SALAIRES.....	30
VI.16 ET UNE SUPPRESSION SUPPLEMENTAIRE ! (ANNEXE 3)	30
VI.17 COPINAGE ET BUSINESS IS BUSINESS À IMOS.....	30
VI.18 ESCR - CONDITIONS DE TRAVAIL	31
VI.19 CDG1 TERMINAL 3 - PERMIS DE FEU	32
VI.20 MANUEL DE GESTION	32
VI.21 CDGP ET LES TD35	33
VI – QUESTIONS DIVERSES	35

VI.1 PROMOTION CHEZ ORYR	35
VI.2. INTERIM PROLONGE A ORYR.....	35
VI.3. CADRE VIVIER A ORYR.....	35

La séance s'est tenue sous la présidence de Pierre LEMOINE – chef du Département Animation Transversale

Membres représentant la Direction

DRH	Mlle Benacquista Mlle Romet	ESC	Mme Manry
ORY	Mme Dabaghy	CDGP	Mme Magnien
ORYW	M. Jacquy	DRHT	M. Nardini

Les élus Présents

1/ SPE/CGT

M. Amirault	DP
M Mme Franche	DP
M. Decurey	DP
Mme Peretti	DP
M. Trésorier	DP
M. Vallalta	DP

2/ UNSA SAPAP

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

3/ FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
M. Colmet-Daâge	DP
M. Criquet	DP
Mme Erwyn	DP
M. Fernandes	RS
M. Haroutiounian	DP
M. Leperlier	DP
Mme Lussiez	DP
Mme Pradeau	DP
M. Reyes Miers	DP

4/ CFE/CGC

Mme Bertin	DP
M. Binet	DP
Mme Desmoulins	DP
M. Fontany	DP
Mme Lapierre	DP
M. Mangeot	DP
Mme Munoz	DP
M. Munoz	DP
M. Yaombiti	DP
M. Yapoudjian	DP

5/ CFDT

M. Abdi	DP
M. Bourguignat	DP
Mme Laurens-Detrez	DP
M. Racic	DP
Mme Salanié	DP
M. Soukehal	DP
M. Tuan	DP

6/ SICTAM/CGT

M. Agosthino	DP
M. Azzalin	DP
M. Bertone	DP
M. Busatto	DP
M. Got	DP
M. Guffanti	DP
M. Legros	DP
M. Merre	DP
M. Mocquard	DP
M. Papaux	DP
M. Petitpas	DP
M. Pallandre	DP
M. Pardo	DP

DP: délégué du personnel
RS : représentant syndical

Vous trouverez ci-dessous la déclaration du SPE/CGT et du SICTAM/CGT faite en séance.

Le SPE/CGT et le SICTAM/CGT se déclarent solidaires de la grève des agents d'Alyzia d'Orly qui défendaient leur convention collective lors de la grève du 22 mars 2007.

Cette revendication rejoint celle des agents d'ADP qui ont exprimé le 8 mars devant le siège le maintien de l'escale au sein d'Aéroports de Paris.

Nous revendiquons le maintien de tous les emplois à l'escale, le respect des acquis sociaux et l'intégration de tous les salariés des filiales au sein d'Aéroports de Paris.

I - Ordre du jour présenté par les délégués SPE/CGT

I.1 EFFECTIFS AIA A CDGE

Avec l'ouverture prochaine du S3 et l'exploitation d'une gare CDGVal, les effectifs opérationnels de CDGE sont tous revenus à la hausse. Les AIA font exception à la règle puisque leur effectif ne sera pas augmenté.

En ne redimensionnant pas l'effectif AIA, la Direction de CDGE fait le choix de minimiser l'utilité de cette fonction et interdit à ces agents d'effectuer leurs missions dans les meilleures conditions.

Si vous étendez le périmètre d'intervention des AIA, sans augmenter l'effectif, comment les AIA pourront-ils remplir sérieusement leurs missions qui consistent à assurer quotidiennement la sécurité des biens et des personnes ?

Réponse :

Actuellement la couverture opérationnelle des équipes de sécurité des terminaux 2E et 2F incluant le groupe AIA est la suivante :

- T2E : 1 SSIAP 2, 1 SSIAP 1 et 1 AIA SSIAP 1 non dédié
- T2F et module MN/gare TGV : 1 SSIAP2, 1 SSIAP 1 et 2 AIA SSIAP 1 non dédiés. La présence d'1 agent SSIAP1 supplémentaire par rapport au terminal 2E est exigée au titre de la sécurité (rattachement de la gare TGV au PC sécurité du T2F).

A échéance S3, la couverture opérationnelle évoluera comme suit :

- T2E : inchangé
 - T2F et module MN/gare TGV : 1 SSIAP2, 2 SSIAP 1 et 1 AIA SSIAP 1 non dédié.
 - S3 : 1 SSIAP 2, 1 SSIAP 1 et 1 AIA SSIAP 1 non dédié
- Cette couverture opérationnelle ne nécessite pas d'évolution des effectifs du groupe AIA.**

Une réunion avec les organisations syndicales sur les effectifs est organisée le 4 avril 2007.

I.2 CDGP : NOUVEL UNIFORME « JETABLE »

Les agents parcs de CDGP effectueront bientôt leurs missions vêtus d'une cote technique en papier.

En effet, il a été décidé que ces agents n'auraient plus, dans la dotation annuelle, ce vêtement indispensable à leur sécurité (exemple : éclaboussures d'acide pendant les dépannages batterie) et lors des travaux salissants (exemple : mise en place de barrières).

Pourquoi la Direction a-t-elle décidé de ne plus fournir ce vêtement aux agents parcs de CDGP ?

Est-ce que cette façon de « doter » le personnel technique sera étendue à l'ensemble de la plateforme ?

A-t-on pensé à la crédibilité des agents pendant leurs missions commerciales ?

Réponse :

L'unité opérationnelle CDGP maintient sa décision de doter les agents parcs de cottes techniques en papier en supplément de l'uniforme Aéroports de Paris pour la raison suivante : la mission première des agents parcs de CDG est une mission d'accueil. Ils doivent donc disposer d'une tenue appropriée à cette mission : l'uniforme.

Pour autant, à certaines occasions, les agents parcs peuvent être amenés à effectuer des tâches salissantes (ex : dépannage batterie) et afin de leur éviter de se salir, ils disposeront de cottes jetables.

Ces situations étant très ponctuelles, le port des combinaisons jetables le sera également.

I.3 STOP AUX SURGELES

Nous réclamons la mise à niveau des effectifs dans les différentes directions afin de permettre aux agents de pouvoir poser l'ensemble de leurs droits à congé sans congélation.

Réponse :

Aucune difficulté particulière n'a été signalée, cependant les agents ou groupe de travail rencontrant des difficultés pour la prise de leurs congés payés sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire du personnel.

I.4 RENSEIGNEMENTS TELEPHONES : OU EN SOMMES-NOUS ?

Nous vous avons interpellés à plusieurs reprises sur le problème des RT qui, malgré le dossier CE du numéro unique d'appels qui définissait ce poste comme prioritaire, se trouvent régulièrement et prioritairement fermés.

Nous avons écrit à M. HARDEL, Directeur d'Orly, pour être éclairés sur ce dossier mais, nous n'avons aucune réponse à ce jour.

Pouvez-vous nous dire où en est ce dossier confus ?

Est-il habituel que la direction d'Orly ne réponde pas aux courriers des élus ?

Réponse :

Depuis le mois d'octobre, l'armement mensuel moyen à Orly Ouest a été de 634 heures.

A Orly Sud il a été de 667 heures au cours des premiers mois, puis de 460 heures au cours des derniers mois.

Il était prévu un armement de 15 000 heures au total, soit une moyenne de 625 h/mois. Cet objectif est pour le moment atteint à 83 %.

Dans le souci d'apporter des réponses positives et concrètes, la Direction d'Orly a lancé l'affichage de 6 postes d'agents commerciaux. Un courrier de confirmation sera envoyé.

Il faut noter par ailleurs que la part des appels au 39 50 traités en serveur vocal est de l'ordre de 50%, donc plus élevée que les 30% prévus au départ, et qu'une part grandissante des besoins d'information se portent sur internet.

II - Ordre du jour présenté par les délégués UNSA SAPAP

II.1 REQUISITION

En cas de grève, certains agents sont réquisitionnés.

- a) quand, comment et par qui les agents doivent-ils être informés ?
- b) est-il normal que certains agents soient réquisitionnés "d'office" et systématiquement lors d'un mouvement de grève.

Réponse :

Le président de séance rappelle que l'entreprise a une mission de service public dont elle a le devoir d'assurer la continuité. C'est la raison pour laquelle, l'entreprise peut en cas de mouvement social consigner les personnels chargés des missions de sécurité et de sûreté.

Une réponse complète avait été donnée sur le thème de la réquisition et les modalités de consignation dans le CR DP du 26 janvier 2006 Question VII.6. du SICTAM-CGT. Les éléments communiqués dans cette réponse sont toujours applicables. Une mise à jour de la note relative au service minimum de sécurité est intervenue par la publication de la note PDG/2006/2003 du 31 juillet 2006.

Le Président de séance renvoie à cette réponse.

II.2 CONGES : ARTICLE 15 PARAGRAPHE 3.3 DU MANUEL DE GESTION

L'article 15 du manuel de gestion paragraphe 3.3 précise que les congés principaux peuvent être pris pendant la période légale.

D'après l'article 15 paragraphe 3.3, rien n'interdit de prendre tout ou partie des congés payés hors période.

Certains correspondants locaux DH obligent les agents à prendre leurs congés payés principaux pendant la période légale.

Pouvez-vous rappeler aux correspondant DH d'appliquer l'article 15 paragraphe 3.3 pour la prise de ces congés payés.

Réponse :

Le président de séance rappelle que le code du travail impose à l'employeur d'attribuer le congé principal minimal pendant la période légale de congés payés c'est à dire entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (art. L223-8 du code du travail).

Si l'article 15 du statut du personnel offre la possibilité d'attribuer les congés payés tout au long de l'année pour tenir compte de la spécificité de l'activité d'Aéroports de Paris, il n'en demeure pas moins que les dispositions du code du travail doivent être appliquées dans tous les secteurs où les nécessités de service le permettent.

En effet, par principe le congé principal doit être exercé pendant la période légale et les bonifications sont attribuées en fonctions du nombre de jours n'ayant pas pu être pris sur cette période.

Dès lors, dans les secteurs où les nécessités de service le permettent, il doit être proposé un congé minimal de 10 jours pour les salariés en horaire administratif, atelier et les cadres et de 12 jours pour les agents en horaire semi continu et continu qui doit être exercé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Dans cet esprit, si l'employeur demande au salarié de poser ses jours de congé minimal sur la période légale mais que ce dernier demande à les reporter en dehors de cette période, les jours concernés ne doivent pas faire l'objet de bonification.

Il est envisagé de préciser la note DG/2002/1980 du 27 juin 2002 classée à l'article 15 du manuel de gestion sur ce point.

II.3 INA – VOLONTAIRES DESIGNES D'OFFICE

La direction d'INA cherche des volontaires chez les contrôleurs de travaux pour leur proposer des postes dans certaines unités opérationnelles.

Elle leur proposerait des primes fondantes pour compenser d'éventuelles pertes financières : "prime de chantier".

Nous condamnons ces mesures individuelles et demandons une réunion spécifique dans ce groupe de travail.

Réponse :

Une réunion spécifique sera programmée avec les organisations syndicales.

III - Ordre du jour présenté par les délégués FO

III.1 ACCES INTRANET POUR LES CAE

Les CAE (contrat d'accès à l'emploi) de l'escala n'ont pas accès à l'Intranet d'ADP et ne disposent pas d'adresse mail ADP.

Nous revendiquons l'accès à l'Intranet pour tous les CAE par la création immédiate d'une adresse mail.

Réponse :

L'ouverture d'un compte NT relève de la hiérarchie. Les demandes sont à formuler auprès de DIT.

III.2 APPLICATION DE LA LOI ANTI-TABAC

Nous avons été interpellés par des agents qui se sont fait reprocher de fumer sur les linéaires de l'Aéroport CDG.

A notre connaissance, la loi s'applique uniquement sur les lieux clos et couverts.

Nous revendiquons l'aménagement d'espaces fumeurs à l'extérieur des aéroports pour les gens qui travaillent en zone publique et l'aménagement d'espaces réservés pour le personnel qui travaillent en zone réservée sûreté.

Nous savons qu'il y a des espaces fumeurs en zrs sur l'aéroport d'Orly, aménagement fait en accord avec la médecine du travail et les pouvoirs concernés sur cette plateforme (dpaf/adp/préfet).

Réponse :

Afin de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales en matière de lutte contre le tabagisme, la direction a informé les salariés de l'interdiction à compter du 1^{er} février 2007 de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des locaux de travail ou affectés à l'ensemble des salariés. Cette interdiction ne vise pas les lieux non clos.

La direction ne souhaite pas favoriser l'aménagement d'espaces fumeurs à l'extérieur pour le personnel qui est contraire à la volonté politique de rendre l'entreprise totalement non fumeur, matérialisée par le fait de ne pas prévoir l'installation de fumoirs.

Il est rappelé par ailleurs que la création de zones fumeurs nécessite une consultation préalable des CHSCT concernés.

III.3 BULLETIN DE SALAIRE

1. Suite à la réponse fournie par la direction quant à la disparition de la date d'ancienneté sur les bulletins de salaires, FO revendique sa réapparition.
2. Depuis septembre 2006, FO revendique l'édition d'un livret explicatif des bulletins de paye, la direction nous renvoie de date à date et nous ne voyons toujours pas arriver ce livret.

FO revendique la communication précise sur l'état d'avancement de ce dossier et une date précise de la publication de ce livret.

Réponse :

1. Le Président de séance confirme la réponse I.8 UNSA SAPAP, compte rendu du 28 février 2007.

2. le livret devrait être livré fin mai

III.4 ASSERMENTATION

FO revendique la communication de l'état d'avancement du dossier.
Recensement des personnels concernés sur l'ensemble des plates-formes.
Attribution de la prime avec l'effet rétroactif.
Délivrance du titre...

Réponse :

Le dossier sera abordé lors d'une réunion avec les organisations syndicales.

Concernant la direction IMO, la population concernée sont les assistants clientèle.

**IMON : 3 perçoivent la prime dans sa globalité sur 8 agents dans l'équipe
IMOS : 2 perçoivent la prime dans sa globalité sur 8 agents dans l'équipe.**

Concernant la direction CDG

Nombre de bénéficiaires de la prime de technicité	
CDG1	53
CDGA	35
CDGE	62
CDGP	50
Total CDG	200

Concernant la direction d'Orly

	ORYS	ORYW	ORYR	ORYP	Total Orly
Assistants opérations	2* sur 10	2* sur 9	0	0	4
SSIAP1	9 sur 15	11 sur 15	0	0	20
SSIAP2	0 sur 7	1** sur 7	0	0	1
CSA	0	0	11 sur 13	0	11
Coordonnateurs sûreté HA	0	0	9 sur 12	0	9
Agents Parcs	0	0	0	23 sur 42	23
Chefs accès transports	0	0	0	14 sur 16	14
RET	0	0	0	4 sur 7	4
QDS	0	0	0	7	7
Autres qualifications	0	2	0	1	11
Total / UO	11	16	20	49	96

* : prime supprimée

** : prime supprimée en novembre 2006

III.5 MODE DE CALCUL DE L'ANCIENNETE POUR LES CONTRATS PRECAIRES

Nous constatons qu'il existe des disparités dans le mode de calcul des périodes de contrats temporaires (CDD, CES, Saisonniers, Emploi jeune) et cela dans certaines UO et au sein même d'un groupe de travail unique.

Nous rappelons à la direction la note du Manuel de gestion Art.22. 5 et 6 qui stipule ce mode de calcul.

FO revendique instamment l'application immédiate du statut et le manuel de gestion pour tous les agents concernés.

Réponse :

Le Président de séance précise que le calcul de l'ancienneté pour les contrats temporaires se fait bien en application des dispositions 5 et 6 de la note classée à l'article 22 du manuel de gestion.

Si des disparités sont constatées, les salariés doivent se rapprocher de leur gestionnaire de personnel afin de vérifier la bonne application du mode de calcul.

III.6 CONSIGNATION DES AIA DE CDG3

Dans la « fiche de mission des personnels consignés », il est demandé aux agents dans la rubrique "Rondes de sécurité et surveillance des travaux" des interventions qui ne relèvent pas de leur fiche de fonction.

Il y est demandé :

- rondes de contrôles des permis feux.
- rondes de surveillance des travaux.

Ces tâches incombent en réalité au SSIAP1 qui sont eux même encadrés par les SSIAP2 et non pas aux AIA de CDG3.

Nous revendiquons le respect de la fiche de fonction et des missions des AIA.

Réponse :

L'UO CDG1 précise que l'ensemble des Agent Intervention Aérogare exerçant au Terminal 3 sont titulaires du SSIAP 1 et que les tâches qui leur sont dévolues rentrent dans le cadre de leurs missions.

Le Président de séance précise que les AIA dépendent en opérationnel du Chef Aérogare et dépendent fonctionnellement de l'ERP3.

III.7 RESTITUTION ECRITE DES ENTRETIENS DH

Nous revendiquons que les agents, qui sont reçus par la DH lors de bilans professionnels ou à l'occasion de bilans intermédiaires ou d'étape lorsqu'ils sont détachés, aient une restitution écrite de ces entretiens. Ce sont des éléments indispensables pour eux et qui participent de leur situation à un moment donné.

Réponse :

Les agents qui sont en situation de détachement dans le cadre de leur reclassement sont suivis à l'aide de bilans d'étape. Ces bilans ont lieu soit à mi chemin, soit au terme du détachement. Ils réunissent le service Emploi et Recrutement, le manager du service accueillant et l'agent concerné. Ces bilans marquent une étape importante dans le processus de reclassement. Dans la mesure où l'agent y participe, le service Emploi et Recrutement n'a pas jugé nécessaire jusqu'à présent qu'une restitution écrite de l'entretien soit remise à l'agent.

Cependant, la DRH étant actuellement en cours de réflexion sur le traitement HE, cette demande est à examiner.

III.8 PARKING POUR ACCES AU DISPENSAIRE D'ORLY SUD

Dans le cadre d'une politique volontariste pour maintenir l'activité du dispensaire, nous revendiquons que soit examiné l'octroi pour les "clients" n'habitant pas Orly sud d'une première heure de parking gratuite.

Réponse :

La question sera examinée.

III.9 PERSONNEL DU DISPENSAIRE

Une prime avait été demandée au regard du travail fourni à l'occasion de l'installation du logiciel Maidis. Son attribution tarde.

Nous revendiquons que la DRH valide cette attribution de prime, pour laquelle le service est favorable.

Réponse :

Cette demande est ancienne et a déjà fait l'objet d'une réponse négative en son temps. En effet, cet outil est obligatoire réglementairement dans le cadre de la conduite d'une activité comme celle du dispensaire. Il permet d'effectuer notamment la prise en compte du tiers payant, la réalisation des statistiques de fréquentation et la prise des rendez-vous. En conséquence, la réglementation s'imposant à l'employeur et à ses salariés, il n'y a pas lieu de donner de prime dans ce cas de figure.

III.10 DMC AFFICHAGES POSTES VACANTS

De nombreux postes sont vacants à DMC, certains liés à la réorganisation 2006, d'autres non. Pour ceux là, quelles sont les échéances d'affichage ?

Par ailleurs plusieurs personnes (cadres A notamment) ont démissionné. Tous les postes n'ont pas encore été pourvus, voire même pas encore affichés (2 à DMCC ?)

Nous revendiquons de connaître la date exacte de ces affichages.

Réponse :

DMC va réafficher 3 postes dans les jours qui viennent :

- **1 chef de marché produit permanent**
- **1 chef de marché produit saisonnier**
- **1 chef de publicité**

Conformément aux effectifs autorisés 2007, les postes vacants seront pourvus dans le courant de l'année 2007.

III.11 ACTUALISATION DU MANUEL DE GESTION SUR INTRANET

Il existe encore plusieurs aspects non mis à jour (y compris des grilles de qualification). Nous revendiquons que le manuel de gestion soit mis à jour intégralement sur le site Intranet.

Réponse :

L'outil qui existe sur intranet est le reflet du manuel de gestion papier figurant dans la boîte grise mise à la disposition des gestionnaires de personnel.

Une personne de DRHR est chargée de sa mise à jour par rapport au document papier existant.

Le manuel de gestion tel qu'il existe actuellement nécessite une mise à jour tant par rapport aux dispositions législatives que par rapport aux évolutions intervenues dans l'entreprise.

Compte tenu de l'importance accordée à ce sujet par la Direction des Ressources Humaines, un groupe de travail va être initialisé pour effectuer cette mission au cours de l'année 2007.

Les notes mises à jour seront affichées sur l'intranet au fur et à mesure de leur actualisation et validation selon les formes habituelles.

IV - Ordre du jour présenté par les délégués CFE/CGC

IV.1 FICHES DE DELEGATION

Nous demandons que les fiches individuelles de délégation soient envoyées et remises sous enveloppe à leurs destinataires et non déposées à la vue de chacun.

Réponse :

Un rappel en ce sens sera fait aux personnes chargées de diffuser les fiches de délégation.

IV.2 CDGR QSSE

Nous demandons de véritables boîtes courriers et non des corbeilles pour les agents du pôle QSSE de CDGR.

Réponse :

Cette demande est prise en compte par l'UO CDGR qui procédera à l'installation de boîtes à courriers pour les agents affectés au Pôle Certification / QSSE de CDGR.

IV.3 RASPAIL : BADGES

Nous demandons communication des informations recueillies lors du passage du badge des agents pour rentrer au siège.

Réponse :

Le service intérieur du siège social nous confirme qu'il n'est pas possible de communiquer d'information puisque le badge ne fait qu'ouvrir la porte et qu'aucun logiciel n'enregistre le passage. Le numéro de badge ne sert qu'à l'autorisation de passage.

IV.4 CDGR SECURITE DU TRAVAIL

A nouveau, l'animateur de sécurité en longue absence, n'est pas remplacé. La sécurité du travail est-elle une priorité pour ADP ?

Cette pratique est systématique dans l'ensemble de l'entreprise alors même que ces absences sont prévisibles.

Que deviennent les missions de l'animateur de sécurité ?

Réponse :

Pour l'UO CDGR, en l'absence de l'Animateur Sécurité du Travail, le suivi est effectué par l'Activité QSSE de L'UO et le RRH de CDGR en relation avec Stéphane FEUILLET (Manager Sécurité du Travail CDGX).

IV.5 VEHICULES DE SERVICES ET ENGINs ADP EN LOCATION

Nous apprenons que CDGL revend ses véhicules de services et utilitaires pourtant très récents en raison d'un contrat de location passé avec une société extérieure.

Quelle est la politique de l'entreprise dans ce domaine ?

Quelles informations ont été portées à la connaissance des représentants syndicaux sur les conséquences d'une telle pratique en particulier pour les services d'entretien et leur personnel ?

Réponse :

En ce qui concerne l'information faite aux représentants syndicaux, CDGL rappelle les réponses faites en DP du 27 juillet 2006 sur les questions IV-4 et IV-5 et insiste sur son choix de recentrer ses activités de maintenance sur les véhicules et engins aéroportuaires car ces derniers réclament plus de technicité et font l'objet d'aménagement particulier.

D'autre part, CDGL précise que le remplacement de la flotte des véhicules blancs (les engins et véhicules jaunes ne sont pas concernés) par de la location longue durée s'effectue selon un planning courant sur plusieurs années afin de ne revendre que des véhicules usagés.

V - Ordre du jour présenté par les délégués CFDT

V.1 HORS EMPLOI

Des agents en longue maladie ont été mis en situation d'hors emploi sans en être informés par la Direction du Personnel.

Nous souhaitons avoir des explications sur cette situation.

Les élus du SPASAP CFDT demandent que chaque agent en longue maladie soit informé par courrier, envoyé à son domicile, de sa mise en situation d'hors emploi le cas échéant.

Réponse :

Un agent en longue maladie sera mis en situation de hors emploi si, au terme de 6 mois d'absence consécutive, son service a été amené à pourvoir son poste. Dans ce cas, au terme de sa période de longue maladie, l'agent réintègre son unité mais sur un poste HE. De ce fait, il entre dans le dispositif de reclassement.

DRHS veillera à ce que tout agent dans cette situation soit informé par courrier.

V.2 ECRAN ARRET NAVETTE BATIMENT 363

L'écran, qui indique les temps de passages de la navette et l'attente entre deux passages, situé sous l'abri devant le bâtiment 363 (Orly centrale) est en panne depuis plus d'un mois !

Cette panne a été signalée à plusieurs reprises. Il a été dit que cet écran était "consigné". Cela n'excuse en rien l'attente anormalement longue pour remettre en service cet écran.

Les élus du SPASAP CFDT demandent des explications sur ce défaut de qualité de service et la remise en service sans plus attendre de cette installation utile.

Réponse :

Le système est actuellement en défaut pour une durée non déterminée.

Pour mémoire, la navette effectue un passage devant le bâtiment 363 toutes les 7mn, de 3h30 à 0h30 le soir.

V.3 BORNES AUTOMATIQUES "CARTES DE CANTINE":

Mercredi 21 mars, les deux bornes du Parc Central refusaient de fonctionner et idem pour celui du terminal d'Orly Sud!

Les élus du SPASAP CFDT demandent à la Direction d'assurer la fiabilité des automates afin d'éviter aux agents de perdre un temps précieux pour réaliser une opération que leurs collègues de l'agence comptable assuraient avec fiabilité, mais plus encore de pouvoir créditer leur carte afin de pouvoir déjeuner ?

Réponse :

Les dysfonctionnements des bornes du parc central et d'Orly sud ont été dus à la panne électrique intervenue la veille.

Voir question suivante.

V.4 LE COURANT NE PASSE PLUS AU SEIN D'ADP-SA :

Mardi 20 mars une nouvelle panne de courant a touché Paris Orly tôt le matin suivie d'une interruption du système informatique. Celle-ci a duré toute la matinée occasionnant de gros problèmes aux utilisateurs, une surcharge de travail ensuite et une perte de temps importante.

Les pannes de courant électrique et de réseau informatique se sont multipliées ces derniers mois à Orly.

Les élus du SPASAP CFDT estiment que ces pannes sont d'ordre structurel et demandent à la direction son analyse propre sur ces pannes récurrentes et d'y mettre fin en y mettant les moyens (structurels et techniques).

Réponse :

La panne d'électricité de mardi 20 mars est due au claquage d'un câble haute-tension alimentant le poste P 300 d'Orly sud. Ce câble récent a été posé en mai 2006 au cours d'une campagne de remplacement des câbles anciens. Il semble que celui ci est été abîmé lors de sa pose sans que les essais ne permettent de le déceler.

Le premier concerne Orly ouest où la perte du courant Haute Qualité est due a la conjonction de plusieurs événements: un besoin de puissance important de la part des utilisateurs concomitant avec les 2 coupures réseaux et à la faiblesse des batteries en bout de durée de vie.

D'une manière plus générale, les pannes qui surviennent font malheureusement suite à des mises en service d'équipements neufs.

Cela a été le cas en Juillet pour la panne ANA, c'est aussi vrai pour le mardi 20 mars.

Orly a entamé de gros travaux de modernisation de ses équipements de production que ce soit en chaud, froid ou électrique. Ceux ci sont réalisés dans un contexte de plate-forme en exploitation rendant plus difficile les mises en service, il peut malheureusement survenir lors de la mise en exploitation des problèmes non vus a la mise en service, malgré toutes les précautions prises.

Concernant les réseaux électriques, en plus des travaux de modernisation, nous faisons réaliser en externe des études pour améliorer et fiabiliser l'installation.

Le système informatique a connu deux incidents importants ces derniers mois à Orly:

- **un incident général sur l'ensemble du réseau le 7 mars qui avait pour origine la mise en service d'une nouvelle version des logiciels du constructeur des équipements du réseau. La journée a été très perturbée avec deux périodes d'indisponibilité d'un peu moins d'1 heure chacune et un fonctionnement dégradé entre temps. Un retour arrière a été effectué le soir même.**
- **un incident partiel le 20 Mars du fait des coupures électriques. Les sites impactés (Orly ouest et une salle du Parc Central) correspondent à des cas où la livraison du courant de haute qualité utilisé par l'informatique a été interrompue.**

DIT précise néanmoins que malgré des tests préalables approfondis, il n'est pas toujours possible d'anticiper sur des incidents qui ne se manifestent qu'en charge. Par ailleurs, le matériel de traitement informatique est systématiquement alimenté par du courant secouru ou de haute qualité. Dans le cas où il y a néanmoins coupure de l'alimentation et redémarrage, il est fréquent d'avoir des dégâts, notamment sur des équipements électromécaniques comme les disques de stockage. La réparation peut prendre alors quelques heures, notamment pour récupérer toutes les données et

assurer leur cohérence pour pouvoir poursuivre l'exploitation. Par ailleurs, les postes de travail et équipements terminaux ne sont pas en général alimentés en courant secouru. Il est ainsi souvent nécessaire de les réinitialiser avec un technicien sur place, ce qui prend un certain temps.

DIT est tout à fait conscient de l'impact et de la gêne relatifs à ces incidents et se mobilise pour en réduire le risque à court terme. D'autre part, devant le développement des installations et la mise en œuvre de nouvelles applications massives comme la vidéosurveillance, DIT a engagé une étude visant à mieux sécuriser l'architecture du réseau informatique à moyen terme.

V.5 ANNUAIRE DES SERVICES

Il est aujourd'hui très difficile de rechercher une personne en fonction de son métier ou sa fonction, car on si l'on ne connaît pas son nom et que le service ne dispose pas d'un organigramme en ligne et aisément accessible, la recherche n'aboutit pas.

Les élus du SPASAP CFDT demandent la mise en ligne d'un annuaire des services, décliné par aéroport, UO et par services. Ce service était à l'origine fait par annuaire papier mais a disparu.

Réponse :

Chaque utilisateur de l'annuaire électronique peut se constituer en quelques minutes des listes d'agents par aéroport, Unité Opérationnelle, service, ou fonction métier puis les sauvegarder sur Excel. A la différence de l'ancien annuaire papier (mis à jour tous les 18 mois environ) les données permettant de constituer ces listes sont mises à jour toutes les 24 heures via le SIRH et accessibles à tous. Le mode opératoire permettant de constituer des listes est décrit à cette adresse : http://portail/dev/AidePortailV3/V3extraire_liste.htm (accès sur le portail par l'aide de l'annuaire).

Le mode opératoire nécessite la première fois des explications, aussi il est rappelé que le service DRHT Communication Innovation Intranet est à la disposition de toute personne qui souhaite une aide pour sa recherche et des formations sont prévues au mois de juin pour répondre à tout besoin de complément d'information. Sans préjuger de la décision, une étude de faisabilité va être réalisée visant à créer des requêtes prédéfinies pour mettre à disposition des utilisateurs les listes les plus demandées sera menée au premier semestre 2007 au titre des évolutions du portail d'entreprise.

Par ailleurs toutes les directions disposent d'un organigramme en ligne (accès par le bouton "organigramme sur le portail) dont les données sont mises à jour, comme celles de l'annuaire via le SIRH.

La précision des données en nombre de niveaux hiérarchiques est fonction des instructions données par les différentes entités et directions à leurs gestionnaires de personnels.

V.6 PREAVIS DE GREVE

Compte tenu du passage en SA d'aéroports de Paris, les élus du SPASAP CFDT estiment ne plus avoir l'obligation de communiquer un préavis de grève.

Les élus du SPASAP CFDT demandent la confirmation de cette nouvelle situation concernant le droit de grève.

Réponse :

Le président de séance confirme que les organisations syndicales sont toujours soumises au dépôt d'un préavis préalable à tout arrêt de travail.

En effet, le fait que l'entreprise soit passée sous un régime de société anonyme n'a absolument aucune conséquence sur cette obligation. Selon l'article L.521-2 du Code du travail sont soumises à la réglementation applicable au droit de grève dans les services publics (dont le dépôt d'un préavis), notamment les personnels des entreprises, établissements publics ou privés lorsque ces entreprises ou organismes sont chargés de la gestion d'un service public.

Aéroports de Paris étant chargé d'une mission de service, l'ensemble des dispositions des articles L 521-2 et suivants lui est applicable.

V.7 DROIT DE GREVE

Les agents SSIAP en poste sont requis en totalité lors des grèves.
Cela constitue une atteinte au droit de grève, puisqu'ils ne peuvent plus être en arrêt de travail.

La réquisition ne peut pas être faite sur l'ensemble des postes.

Les élus du SPASAP CFDT réclament l'application de cette règle.

Réponse :

Les agents de Sécurité (ERP puis SSIAP) font partie des personnels susceptibles d'être consignés dans le cadre du service minimum de sécurité selon les effectifs prévus par la décision PDG/2006/2003 du 31 juillet 2006.

L'effectif des agents de sécurité devant être simultanément présent dans les aéroports est fixé par des dispositions réglementaires. Ce fait est sans incidence sur l'application de la décision citée ci-dessus.

VI - Ordre du jour présenté par les délégués SICTAM/CGT

VI. 1 ORYS : CHASSE AUX ELUS, LA DERIVE DE L'UNITE OPERATIONNELLE

Un agent d'ORYS est menacé, dans le cadre de l'article 31, d'une sanction au motif lui reprochant d'avoir pénétré dans un local ouvert, appartenant à Aéroports de Paris SA et mis à disposition d'une entreprise extérieure chargée de chantiers de désamiantage.

Est-il besoin de rappeler que le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 garantit à tous « la protection de la santé » et qu'elle indique que « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail ».

Ainsi, la directive européenne du 12 juin 1989 précise que les travailleurs disposent du droit de participer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants à la protection de leur santé et de leur sécurité.

En droit français, la loi du 31 décembre 1991 introduit dans le code du travail les principes généraux en matière de prévention.

La prévention est devenue la préoccupation première et juridiquement doit constituer une obligation fondamentale. A ce titre, la finalité est d'agir en amont afin de garantir la sécurité et d'assurer la santé des membres du personnel.

Il nous faut constater que d'une part le dit local contenant des sacs de déchets de flocage d'amiante était ouvert et qu'aucune mention « interdiction d'entrer » n'était apposée sur la porte et d'autre part, que l'agent concerné était en droit d'exprimer son devoir d'alerte en tant qu'élu du CHSCT n° 5 et d'ERP3.

Nous trouvons inconcevable l'attitude de la direction d'Orly Sud. Nous condamnons la démarche de sanction engagée envers un élu du personnel. Nous mettons en garde la direction d'ADP SA contre toutes les dérives de « chasse aux élus ».

Nous réclamons la levée immédiate de cette procédure.

Réponse :

Il convient de rappeler les faits. Sans en alerter sa hiérarchie, un agent s'est introduit dans un local privatif mis à la disposition d'une entreprise de désamiantage et en a fait des photographies. Ce local a été identifié comme un local de stockage tampon (provisoire). Le dossier envoyé réglementairement par l'entreprise à la CRAMIF et à l'inspecteur du travail précise qu'il doit être fermé en dehors des horaires de travail.

Se sentant suspectée alors même que l'ensemble de son dossier était conforme, l'entreprise a immédiatement pris contact avec le directeur du Terminal Sud, pour lui faire part de cette intrusion par cette intrusion.

Il a alors été décidé de recevoir l'agent, dans le cadre d'un entretien préalable, afin de lui permettre de s'expliquer sur les motifs de son action. Au cours de cet entretien, il s'est avéré que le problème rencontré ne relevait pas d'une volonté de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise. Il a donc été décidé de ne pas poursuivre la procédure de sanction à son encontre.

VI.2 DROIT DE GREVE ET CONSIGNATION

En réponse à la question V.1 du Sictam/CGT du CR DP de janvier 2007, vous indiquez que « lorsque l'agent est consigné, son contrat de travail n'est pas suspendu... » et que « bien que l'agent se soit déclaré gréviste, il ne sera pas considéré comme tel pour l'appréciation de la durée effective de grève ».

En réponse à la question V.5 du Sictam/CGT du CR DP de février 2007, vous indiquez que « pour pouvoir exercer des droits à congés payés, le contrat de travail de l'agent doit être en cours d'exécution » et que « concernant l'agent gréviste consigné, ce dernier doit, pour bénéficier de ses congés se positionner comme non gréviste ».

Cette interprétation de l'exercice du droit de grève est quelque peu paradoxale. La direction peut-elle nous expliquer clairement comment un agent consigné est à la fois en non suspension de son contrat de travail quand il s'agit de l'appréciation de la durée effective de grève et en suspension du même contrat quand il s'agit d'exercer son droit à congés ?....

Bien que cette double interprétation relève de la sémantique analytique du droit du travail, nous préférons avoir une compréhension plus basique des droits et devoirs contractuels concernant la position des agents.

Nous réclamons, dans les deux questions évoquées en janvier et février une réponse cohérente et non équivoque.

Réponse :

Il n'y a aucune ambiguïté dans les réponses apportées dans les compte-rendus de janvier et février 2007.

En effet, lorsque l'agent consigné se déclare gréviste, il n'exécute pas l'intégralité de son contrat de travail mais uniquement les tâches pour lesquelles il a été consigné et qui permettent le maintien du service minimum de sécurité.

Pour être en mesure de prendre effectivement ses congés, il doit ne plus être en situation de grève et reprendre donc l'intégralité des tâches qui lui sont dévolues dans le cadre de son contrat de travail.

VI.3 DRH : ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nous souhaitons vous rappeler que conformément à l'article D212-23 du code du travail qui indique que : dans les établissements où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail... le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci... Sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de cette période, ce bulletin obligatoire n'a pas été fourni aux agents sur les 5 dernières périodes de modulation.

La direction est-elle en mesure de respecter cette obligation pour la période de modulation 2006-2007 ?

Le suivi du temps de travail effectif mensuel sera-t-il accessible par l'accès personnel à l'intranet salarié (SIRH) ?

Réponse :

Dès que son format aura été validé par le groupe de travail 35h, une fiche agent récapitulant les différents compteurs de temps de travail sera élaboré. Cette fiche pourrait faire l'objet d'un envoi à la fin de la prochaine période de modulation, une fois l'analyse du temps de travail validée par les UO.

Le groupe de travail 35h examinera la possibilité de faire figurer ces éléments sur intranet salarié.

VI.4 DRH : PAIEMENT DES HS, TDS, RTT ET RF

Nous réclamons qu'en plus du paiement du travail effectué depuis plus d'un an par les agents et non payé ce jour, que soit aussi payé le travail effectué pour la période de modulation 2006-2007 se terminant le 31 mars et ce sur la paie d'avril 2007.

Réponse :

Le paiement pour la période de modulation 2006-2007 sera effectué au cours du dernier trimestre 2007.

VI.5 DRH : AGENTS SANS POSTE... L'ERRANCE DES PLANS DE RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE

- a. Combien d'agents sont actuellement sans poste attribué dans l'entreprise, par catégorie ?
- b. Combien d'agents sont relégués à errer de poste en poste depuis de nombreux mois ?
- c. Combien de postes sont non pourvus ce jour, par catégorie ?
- d. Quelles formations ont été données aux agents polyvalents afin de répondre à l'adéquation d'agents sans poste/poste à pourvoir ?

Réponse :

Point a.

IB1	8
IB2	76
IIB	76
IIC1A	7
IIC1B	15
IIC2	4
Cadre A	10
Cadre B	6
Cadre IV	2

Total = 204 (agents HE ST et RM)

La situation des pourvois au 28/02/07 était la suivante :

- **Exécution : 9**
- **Exécution principale : 40**
- **Maîtrise : 97**
- **Haute maîtrise : 35**
- **Haute maîtrise principale : 11**
- **Cadre A : 38**
- **Cadre B : 23**

Les agents sont formés dès lors que le service Emploi et Recrutement identifie un poste adapté au profil de l'agent et nécessitant un complément de formation.

Le Président de séance ajoute qu'un point sur l'emploi sera fait au Comité d'Entreprise du 24 avril 2007.

Par ailleurs la situation mensuelle de l'emploi est envoyée aux organisations syndicales.

VI.6 DRH : DISCRIMINATION POSITIVE

1. **Quelles sont les Unités Opérationnelles où les congés payés ont été limités à 14 jours, dans l'ensemble de l'entreprise ?**
2. **Quels sont les secteurs concernés par ces limitations ?**
3. **Quelles sont les périodes de limitation par Unité Opérationnelle ?**
4. **Quels sont les types horaires des agents discriminés ?**

Réponse :

Selon les dispositions du code du travail, les dates des congés payés sont fixées par l'employeur. Un congé minimal de 12 jours ouvrables consécutifs entre deux jours de repos hebdomadaire doit être accordé dans la période légale d'exercice des congés payés du 1^{er} mai au 31 octobre. Des dérogations à cette disposition sont possibles. (Art. L. 223-7 et L. 223-8 CT).

L'article 15 du statut du personnel étend la période d'exercice des congés à l'ensemble de l'année et prévoit en compensation l'attribution de jours de bonification pour les jours exercés pour raisons de service en dehors de la période légale d'exercice des congés payés du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les secteurs qui appliquent ces dispositions en limitant le nombre de jours accordés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, ne se rendent pas coupables de discrimination vis-à-vis des agents.

VI.7 ORY : L'ESPRIT DE LA LOI

Nous dénonçons l'esprit de la négociation obligatoire dans le cadre d'un préavis de grève dans lequel se positionne la direction d'Orly.

Nous souhaitons rappeler que le législateur fait obligation aux parties d'avoir une négociation sincère et loyale afin d'éviter la détérioration sociale, peu importe la satisfaction ou non aux revendications des agents.

Or, nous constatons que dans cette Unité Opérationnelle l'esprit de la loi n'est pas respecté au vu du refus d'aborder l'ensemble des revendications.

Nous réclamons que l'ensemble des revendications soient négociées dans le cadre d'un préavis déposé et qu'un rappel soit effectué auprès de la direction d'Orly.

Réponse :

Le préavis déposé le 12 mars pour un arrêt de travail prévu le dimanche 18 mars concernant les agents COS et SSIAP1/SSIAP2 des terminaux d'Orly comportait les revendications suivantes, qui ont fait l'objet d'une réunion le 15 mars.

- **Reconnaissance des métiers et qualifications du service de sécurité Incendie**
Il était demandé que soit appliquée aux SSIAP2 une qualification de Chef de Sécurité Incendie, et aux SSIAP1 celle d'Agent de Sécurité Incendie, ainsi qu'une modification d'échelons de la grille maîtrise. Il a été répondu qu'il s'agissait d'un dossier transversal ne pouvant être traité au seul niveau des terminaux d'Orly.
- **Mise en place des 2 x 12 : une réunion à cet effet a été tenue le 27 mars**
- **Remise à niveau des effectifs : un point a été fait sur ce sujet. Pour les SSIAP1, il y a 14,5 agents à ORYW et 15,5 agents à ORYS pour 2 x 15 postes. Pour les SSIAP2, il y a 7 agents dans chaque terminal pour 2 x 7 postes.**

Ces réponses ont été consignées par écrit et transmises aux Organisations Syndicales SPE et SICTAM CGT.

VI.8 ORYW : POSTES COS

- a. Nous réclamons le pourvoi du poste COS vacant et tenu par un agent commercial détaché depuis 2 ans sur ces postes.
- b. Nous réclamons qu'à l'instar de l'Unité Opérationnelle Sud, le nombre d'agents COS de nuit soit porté à 2 = 1 agent fixe + 1 agent itinérant.
- c. Par qui sont assurées, la nuit, les missions itinérantes du COS ORYW ?
- d. Les missions sûreté, payées par la taxe sûreté passager, sont-elles moins importantes ou lucratives à ORYW pour justifier ce poste en moins la nuit ?

Réponse :

Concernant le poste de C.O.S. la procédure est en cours et le poste paraîtra prochainement à l'affichage.

Concernant un 2eme poste la nuit : le besoin opérationnel défini par la hiérarchie ainsi qu'une répartition légèrement différentes des tâches à ORYW ne le justifie pas. Il n'y a pas de véritable position itinérante COS la nuit. Les opérations conduisant à assurer la sécurité des personnes (telles que la sécurisation des portes de secours) peuvent être assurées par d'autres agents.

VI.9 PAS DE SELECTION DE NOS QUESTIONS !

Les réponses que nous fait la direction aux questions que nous lui posons aux réunions mensuelles des DP ne nous satisfont pas. Mais ce sont vos réponses et vous devez les assumer.

Quant à nos questions, nous les assumons complètement et nous souhaitons les retrouver intégralement dans les comptes-rendus de DP ! Sachez que les annexes font pleinement partie de nos questions et nous vous demandons de les joindre aux comptes-rendus.

Réponse :

Les annexes auxquelles il est fait référence dans les questions DP sont jointes aux comptes-rendus.

Cependant, la direction se réserve le droit de ne pas faire figurer au compte rendu les annexes comportant les informations personnelles (mention d'un nom du salarié), mentionnant des informations à caractère confidentiel, ou des notes internes dont les délégués du personnel ne sont pas sensés être destinataires.

Par exemple : une note du PDG adressée à ces directeurs n'a pas à être annexé au compte rendu sans autorisation de la direction.

VI.10 AUGMENTATION DES SALAIRES : UNE URGENCE

Quelle que soit notre catégorie : IB – II B – IIC ou cadres, tous les agents d'ADP, comme tous les salariés de France ressentent la pression incessante de l'augmentation du coût de la vie.

Ce ne seront pas les quelques rafistolages de grilles ou les quelques augmentations individuelles qui vont résoudre le problème du pouvoir d'achat.

Ce qui est nécessaire et socialement utile, c'est ce que réclame la CGT : l'augmentation de tous les salaires de 300 €, avec un salaire net à l'échelon 110 de 1500 €.

Réponse :

La négociation salariale est en cours.

VI.11 LA REORGANISATION D'IMOS, LA FORMALISATION DE LA BAISSSE DES EFFECTIFS : PREPARATION A LA FILIALISATION D'IMO ?

La réorganisation d'IMOS n'est en fait que la photographie à un instant T des effectifs restant pour faire le travail pour la maintenance, l'entretien, la gestion des zones et des bâtiments hors aérogares et hors pistes.

Cela ne résoudra en rien le manque criant d'effectif et de budget pour réaliser ce qui incomberait à ce service.

Nous réclamons la remise à niveau des effectifs dans toutes les équipes, ateliers, gestion technique, gestion commerciale, contrôle des entreprises extérieures.

Nous réclamons les budgets nécessaires pour l'entretien et la maintenance.

Réponse :

L'ajustement d'organisation présenté au Comité d'Entreprise d'avril, porte uniquement sur l'amélioration des modes de fonctionnement, et l'affectation optimale des moyens existants. La filialisation de l'activité n'est bien entendu pas à l'ordre du jour, et n'a

pas de rapport avec les simples évolutions d'organisation du travail proposées d'ailleurs souvent à l'initiative des agents et retenues par la hiérarchie pour permettre l'adaptation continue aux enjeux de l'immobilier.

Concernant les effectifs, on peut simplement rappeler qu'en volume, depuis 2004, l'immobilier a transféré plus de 30 000 m² de bâtiments de piste à la Direction d'aéroport, auxquels s'ajoutent de nombreux bâtiments qui ont été rendus par des clients et/ou sont restés inoccupés en raison de leur inadaptation au marché, diminuant ainsi les besoins de maintenance. IMOS a néanmoins procédé à 26 recrutements entre 2004 et 2006.

Par ailleurs, d'un point de vue qualitatif, l'accent a été mis sur l'évolution des métiers. Il s'est donc agi de mieux prendre en compte les exigences de qualité, de sécurité, de respect de l'environnement mais aussi de coûts, généralement dans les fonctions actuelles de chacun. Par exemple, les équipes de maintenance sont de plus en plus associées en amont, jusque dans la conception des nouvelles installations, mais aussi dans l'évolution des normes, la sécurité avec les vérifications réglementaires, d'où les redéploiements vers bureaux d'étude et les fonctions patrimoniales,

L'immobilier d'ADP étant en concurrence avec celui de la SILIC, SOGARIS, SENIA, MIN..., il n'est pas possible de faire supporter à nos clients des dépenses en augmentation continue. Il faut noter qu'en parallèle de la maîtrise des charges courantes, un doublement des moyens en investissement courants depuis 2004 (avec une pointe en 2005 à 8 M€) en particulier le remplacement d'équipements obsolètes aux taux de pannes élevés permet de réguler les niveaux de dépenses en maintenance.

VI.12 CONFIRMATION DES ENGAGEMENTS PRIS PAR M. RUBICHON

Lors de la journée de grève du 8 mars contre la filialisation de l'escale, M. RUBICHON s'est engagé auprès de la délégation d'agents représentant les différentes directions, de ne pas filialiser d'autres secteurs d'ADP.

Nous réclamons une confirmation écrite de ces engagements.

Réponse :

Monsieur Rubichon a expliqué, lors de la rencontre du 8 mars, qu'il n'y avait pas de justification à la filialisation d'une quelconque autre activité exercée par les agents d'Aéroports de Paris.

Une question semblable a été posée, dans le cadre de la procédure d'alerte engagée, le 8 mars, par le Comité d'Entreprise. La réponse écrite de la direction, fournie le 22 mars dernier, est :

Q - Si le statut du personnel est trop coûteux pour l'escale, quelles sont les activités pour lesquelles il ne l'est pas ? A quand la mise en concession ou filialisation des CTFE, de INA, des parcs, de l'immobilier ?

R - L'engagement pris par l'Entreprise prévoit le maintien du statut du personnel pour ses salariés. Le contrat de régulation, accepté par tous, est appliqué sur ces bases. Avec le statut du personnel pour les salariés, l'Entreprise parvient à gérer ses aéroports de façon rentable.

Le problème est spécifique à l'activité en escale du fait :

- de la transposition en droit de la directive européenne : séparation des comptes et ouverture à la concurrence nécessitant un nouveau modèle pour être compétitif sur ce marché,
- de la nature très spécifique de cette activité.

VI.13 INF'ORYR N°13 : PAS DROLE DU TOUT !

La direction d'ORYR propage le discours du PDG dans l'édito de son journal interne. Libre à elle de fayoter. Mais en page 4 se trouvent les rubriques « Détente » et « La vie en rose » qui représentent un mélange des genres :

1. Ce nourrisson sera-t-il embauché à ADP ou dans une filiale ?
2. Quand verra-t-on la rubrique tricot et cuisine ?
3. Quand verra-t-on les caméras de la « Com » dans les salles d'accouchements ou à nos barbecues de week-end ?

Réponse :

INF'ORYR, journal interne d'ORYR, a pour vocation de donner des informations générales sur l'entreprise, de communiquer sur les changements, les évolutions et les événements de l'UO. Il a pour objectif de mettre en avant et de valoriser l'activité au quotidien de chaque groupe de travail, d'évoquer aussi la vie sociale à l'intérieur de l'UO, le tout sur une note moins formelle que d'autres parutions. En espérant qu'il renforce ainsi les liens entre les agents d'une même unité aux rythmes horaires différents

VI.14 LA NOTE PDG/2006/3056 DE M. GRAFF AUX DIRECTEURS ? (ANNEXE 1)

Dans sa note, notre PDG M. GRAFF ne se soucie que d'une seule conséquence qui pourrait avoir une mauvaise gestion de crise : "La chute du cours de l'action"

La crise, il s'en fiche. Les causes de la crise, il s'en fiche, les conséquences pour les agents ou les passager, il s'en fiche. Sa seule et unique préoccupation : le sacro-saint cours de l'action !

Il demande à chaque directeur de faire redescendre la pression sur l'ensemble des agents de leur direction et d'être prévenu dans les 18 à 30 minutes pour tout incident risquant d'être médiatisé, sinon ce sera considéré comme un manquement, c'est-à-dire une faute sanctionnable.

Que les directeurs se sanctionnent entre eux, on s'en fiche ! Mais on ne veut pas que nos collègues, même cadres soient sanctionnés pour cela.

Réponse :

Cf. question n°9.

Cf. question V.7 Sictam/CGT, compte rendu du 28 février 2007.

VI.15 LA REALITE DES DEPLACEMENTS SUR LA PLATE-FORME D'ORLY POUR LES SALARIES

Voir annexe 2. Que pourrions-nous rajouter de plus à ce constat catastrophique !!

Nous réclamons la mise en place sur la plate-forme d'Orly de transports collectifs, adaptés aux besoins pour transporter des êtres humains et non du bétail.

Réponse :

Cf. question V.8 Sictam/CGT, compte rendu du 27 février 2007.

L'annexe sera jointe au prochain compte rendu.

VI.16 ET UNE SUPPRESSION SUPPLEMENTAIRE ! (ANNEXE 3)

En date du 15/02/2007, le Directeur des Ressources Humaines informe de la suppression des stages « enfants du personnel ».

Nous vous demandons de nous fournir l'intégralité de la loi du 31/03/2006 qui réforme ces stages ?

Est-il anti-statutaire de conserver ces stages ?

Nous voudrions que le « nonobstant » impact financier » nous soit révélé.

Réponse :

Cf. question V.9 Sictam/cgt, compte rendu du 27 février 2007.

L'annexe "note aux directeurs", ne sera pas jointe au compte rendu.

Une communication sur ce sujet sera faite dans le prochain numéro de l'écho DRH.

VI.17 COPINAGE ET BUSINESS IS BUSINESS À IMOS

Dans le cadre d'un Ordre de travail de dépollution de sites ou de locaux :

1. comment est-il possible de le faire exécuter par des techniciens, alors que l'activité IMOS est en pleine restructuration et que ces postes sont dédiés à déployer des process ?
2. qui détermine la nature des déchets à jeter ou à recycler quand ils appartiennent à une activité et qu'ils peuvent avoir une seconde vie ?
3. dans le cas où ils sont revendus au recyclage, comment l'argent ainsi récupéré est réinjecté dans la comptabilité d'IMOS ?

Réponse :

1. De nombreux agents peuvent au quotidien procéder à des déposes, éventuellement après consignation des installations si nécessaire, ou après dépollution dans le cas de présence d'amiante). Il n'y a pas actuellement de chantier important de dépollution sous la responsabilité d'IMOS mais de nombreuses opérations dispersées. Dans l'attente de la présentation de l'ajustement d'organisation d'IMOS, il peut arriver ponctuellement que ce type de prestations soit réalisé par des agents qualifiés techniquement, mais dont la fonction peut ne pas comporter explicitement ce type d'intervention.
2. le recyclage de pièces, câbles, ou la mise au rebut sont actuellement décidés par le responsable de l'intervention réalisée, au vu du métrage, valeur et de l'évaluation des possibilités de réutilisation. Chacun doit s'astreindre à éviter les gaspillages coûteux pour l'entreprise, et la pollution induite par une mise au rebut qui serait inappropriée.
3. En cas de récupération d'un lot important de matériel ou matériaux, la procédure adéquate consiste à le réformer, puis à en remettre une description sommaire à DHA qui procède -si possible- à une vente au profit de l'entreprise.

Le responsable immobilier Orly recevra le délégué du personnel de façon à instruire le dossier dans toutes ses dimensions.

VI.18 ESCR - CONDITIONS DE TRAVAIL

Vu le dossier qui est passé au CE du 21 mars dernier sur l'ajustement et l'organisation du service Escalé ESCR, les agents s'inquiètent sur la saison d'été concernant leurs conditions de travail (productivité, temps de pause, délai de prévenance, congés...).

Nous réclamons une meilleure visibilité pour la saison d'été et notamment :

- le nombre de congés acceptés et refusés (avec le motif)
- l'effectif nécessaire à la tenue des postes en respectant les temps de pause, de repas, de congés et ceci quelque soit le périmètre restant dans ESCR.
- des locaux pour accueillir les agents sur les nouveaux secteurs d'affectation

Réponse :

L'ajustement et la nouvelle organisation du service ESCR s'accompagnera de mises à niveau des effectifs en corrélation avec le trafic attendu pour les différents groupes de travail. Par ailleurs, la structure du trafic devrait limiter l'effet de saisonnalité et la variabilité des besoins connue par le passé (à périmètre constant). Néanmoins, l'escalé reste un secteur d'exploitation soumis aux aléas auxquels il faudra continuer de répondre. Il est précisé que 58 CDD saisonniers sont prévus pour la saison été 2007, en plus des 20 agents en contrat de professionnalisation.

En ce qui concerne les congés payés, ils seront accordés, sauf situation exceptionnelle, conformément aux prévisions validées par le service pour tous les agents rattachés à ESCR à la date de prise desdits congés.

Pour les locaux, il est rappelé que le projet de déménagement du PC passage suit son cours et sera présenté aux agents lors d'une réunion d'information le 2 avril 2007. L'installation est prévue en juin 2007, l'ergonome a été contacté et le CHSCT sera consulté en bonne et due forme. Concernant le PC piste, le projet d'un éventuel déplacement des locaux actuellement occupés au module J fera l'objet d'une réunion d'information/concertation avec les agents le mardi 17 avril 2007.

VI.19 CDG1 TERMINAL 3 - PERMIS DE FEU

En 2006, le Terminal 3 a accueilli 4 690 056 passagers et si l'on compte les accompagnants cette aérogare voit circuler plusieurs millions de personnes.

Dans la note CDG1IMO/2006/476, le directeur de l'U.O. CDG1 désigne un agent technique comme délégataire pour la signature des permis de feu pour l'ensemble des activités du Terminal 3.

Il est inadmissible que l'U.O. CDG 1 fasse supporter cette responsabilité sur un agent technique dont la mission n'est certainement pas la délivrance de permis de feu et qui est affecté à d'autres tâches dans ses fonctions (voir la fiche sur http://ged/sites/support_sirh/default.aspx).

Aéroports de Paris se permet de ne pas consacrer à ce terminal l'effectif nécessaire en ERP pour assurer la sécurité et le bien des personnes et prend le risque d'un incident majeur sur le Terminal 3.

Nous réclamons la mise place d'une équipe d'ERP sur ce Terminal afin de garantir la sécurité du personnel et des passagers et que l'U.O. CDG1 respecte les fonctions de ses salariés et ne désigne pas des agents pour assurer des missions qui ne sont pas les leurs.

Réponse :

Afin de respecter les exigences réglementaires de sécurité en la matière et conformément à la réglementation en vigueur, un agent qualifié, puisqu'ayant obtenu toutes les habilitations nécessaires, peut être mis en mesure de délivrer des permis feu (v. détail des qualifications requises dans la note CDG1Imo/2006/476).

Or, de par la connaissance et le suivi technique des chantiers en cours sur le Terminal 3, l'Agent technique en charge de la coordination de la maintenance du Terminal 3 est l'agent le plus à même à pouvoir délivrer les permis feu de l'ensemble des activités sur ce site et à en superviser l'utilisation.

En outre, la décision CDG1Imo/2006/476 ayant formalisé cette délégation de signature a été prise, suite à concertations, d'un commun accord avec l'Agent technique concerné.

Concernant le dernier point, l'organisation du Terminal 3 en matière de SSIAP a été validée par la Commission de sécurité.

VI.20 MANUEL DE GESTION

Il arrive fréquemment que l'on invite les salariés ou les délégués à consulter une note dans le manuel de gestion en réponse à leurs questions. Mais force est de constater qu'il devient de plus en plus compliqué d'accéder au Manuel de gestion sur la GED. Et lorsqu'on y parvient tous les articles, notes et annexes ne sont pas disponibles.

Nous réclamons pour que tous les agents puissent accéder au Manuel de Gestion :

- un accès simplifié sur le portail comme vous avez su le faire pour consulter le cours de la bourse par exemple
- des versions papier mise à jour pour les agents n'ayant pas encore accès à l'intranet
- la mise à jour sur la GED de tous les articles, notes et annexes

Réponse :

Le portail intranet donne priorité aux informations groupe et aux "new". Un accès simplifié du manuel de gestion sur ce portail n'est pas possible puisque les salariés des filiales ne sont pas sensés pouvoir y accéder.

Cependant, un accès simplifié au manuel de gestion est en place sur le portail dans le menu des infos pratiques. Depuis février cet accès a été utilisé 1900 fois. Ce chiffre est loin d'être négligeable. Cela signifie que la moitié de ceux qui vont consulter le manuel passe par le portail.

Concernant les versions papier, la direction a fait le choix de privilégier la mise à jour sur intranet auquel l'ensemble des agents peut désormais accéder.

S'agissant de la mise à jour, des articles notes et annexes du MDG, celle-ci est réalisée au fur et à mesure des modifications intervenues.

VI.21 CDGP ET LES TD35

Le 13 février dernier nous avons demandé à CDGP un éclaircissement sur son interprétation pour la pose des TD35. Dans la note envoyée le 22 janvier dernier, vous avez indiqué aux agents de CDGP par un message Outlook que : « *les TD35 ne peuvent être posés sur des dimanches ou jours fériés* ».

Pour ce faire, vous faites références à la note DH/0278 du 16 mai 2002 inséré au manuel de gestion en son article 12.1 H.

Après vérification, il s'avère que le règlement 12.1 H a été remplacé par le 12.1 I (réf. DG/2005/2199).

Les références que vous indiquez étant inexistantes, nous vous demandons de bien vouloir nous préciser quels éléments vous permette d'interdire aux salariés de poser des TD35 comme ils l'ont fait jusqu'à aujourd'hui.

A ce jour nous n'avons toujours pas de réponse de CDGP.

Nous réclamons une réponse à la question.

Réponse :

La réponse au courrier du 22 janvier dernier du Sictam/CGT a été donnée verbalement aux représentants de l'organisation syndicale présents lors d'une réunion du groupe des Coordonnateurs Sûreté de CDGP qui s'est déroulée le vendredi 16 février 2007 au PCIT de CDG.

t

En effet, à cette occasion, il a été rappelé aux agents présents que la note DH/N° 0278 du 16 mai 2002 portant application du règlement du 12.1.H et définissant les modalités de compensation en temps des heures effectuées en dépassement de l'horaire programmé ou de l'horaire collectif, est toujours applicable bien que le règlement 12-1-H ait entre-temps été remplacé par le règlement 12-1-I.

En effet, les dispositions modifiées par le règlement 12-1-I ne portent pas sur la compensation en temps des heures effectuées en dépassement des horaires programmés. Les dispositions de la note DH/N°0278 sont donc toujours applicables.

Les règles qui ont été rappelées lors de la réunion sont les suivantes :

- ✓ La compensation en temps des heures complémentaires (heures effectuées en dépassement des horaires programmés jusqu'à 42 heures par semaine = TD35) est réalisée par un lissage des heures au plus proche du dépassement.
- ✓ Ce lissage est réalisé à l'initiative du responsable hiérarchique au cours de la période de modulation. Il peut être effectué dès la première heure sans qu'il soit nécessaire que le stock soit suffisant pour attribuer une demi-journée.
- ✓ Les heures lissées étant considérées comme du temps de travail effectif au regard de la rémunération, le lissage des heures doit être programmé sur des heures à 100 % (heures ne donnant pas lieu à majoration de salaire pour heures décalées : heures de nuit, dimanche ou jour férié).

VI – Questions diverses

VI.1 PROMOTION CHEZ ORYR

Que devient le poste de "jardinier hautement qualifié laissé vacant par la promotion d'un agent, en contrôleur principal de travaux chez ORYR ? Nous réclamons l'affichage du poste le mois d'avril 2007.

Réponse :

Le poste d'agent technique vacant depuis octobre 2006 ainsi que celui de jardinier HQ tout récemment libéré font partie des propositions de postes, actuellement recensées au sein d'ORYR, qui pourraient permettre d'accueillir des sureffectifs de l'entreprise. Aussi pour ces postes qui ont vocation à être remplacés, ORYR a décidé d'en différer leurs affichages.

VI.2. INTERIM PROLONGE A ORYR

L'équipe du péril aviaire d'Orly reste toujours dans l'attente d'une nomination sur le poste d'agent technique laissé vacant depuis le mois d'octobre 2006. Nous réclamons le pourvoi du poste rapidement.

Réponse :

Cf. question précédente.

VI.3. CADRE VIVIER A ORYR

Depuis huit mois, un cadre vivier est détaché à ORYR, aux aires de trafic et au péril aviaire en tant que chargé de missions.
Quel est le but de cette nomination, et qui en a fait la demande ?

Réponse :

ORYR accueille depuis deux mois un vivier cadre. Il s'agit de sa première mission dans le cadre de son parcours vivier prévoyant trois missions de huit mois dans différents secteurs de l'entreprise. L'objectif de ce vivier est de permettre à ces nouveaux embauchés d'appréhender différentes fonctions de l'entreprise dans un contexte d'exploitation ou technique, d'avoir une meilleure connaissance de l'entreprise et ainsi de favoriser leur mobilité transversale.

ORYR a été demandeur de ce cadre vivier pour traiter d'une part une étude concernant l'évolution de l'activité péril aviaire liée à la nouvelle réglementation définie par le décret du 27/03/07 et d'autre part une étude portant sur une large réflexion du fonctionnement des postes de stationnement avions (gestion du patrimoine, responsabilités opérationnelles,....).

La séance a été levée à 17h40

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 26 avril 2007 à 9h30 à Raspail – salle du conseil.

Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 20 avril 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
Présidente de la CFE-CGC
Délégués Syndicaux