



**AÉROPORTS DE PARIS**  
**Direction des Ressources Humaines**

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/762

Paris, le 10 Août 2007

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

**Jeudi 26 juillet 2007**  
**Salle 5224 – Orly Sud**

**Prochaine réunion : jeudi 30 août 2007 – salle 24 – bâtiment 134 Orly Fret**

**Dépôt des ordres du jour : vendredi 24 août 2007 à 14 heures au plus tard**

Rédaction et diffusion assurées par DRHR

<b>I - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFE CGC.....</b>	<b>4</b>
I.1 BATIMENT 691 ORLY-PARC .....	4
I.2 STORES TOUJOURS EN ATTENTE.....	4
I.3 UTILISATION DES VEHICULES PERSONNELS .....	5
I.4 TABAC, ENCORE !!!.....	5
I.5 ALLO ? ALLO ?...ABONNE ABSENT .....	6
<b>II - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFTD .....</b>	<b>7</b>
II.1 NAVETTE POUR ORLY TECH SUITE ... ET FIN ?! .....	7
II.2 AUGMENTER LE COURS DE L'ACTION ET LES DIVIDENDES .....	7
II.3 AEROPORTS ECOLOGIQUES .....	8
II.4 UNE APPLICATION RAISONNABLE DES REGLES.....	8
II.5 ESCALIER S3 À ORLY SUD .....	8
II.6 TELECHARGEMENT DE FICHIERS .....	9
II.7 PLAN GPEC.....	9
<b>III - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SICTAM CGT.....</b>	<b>11</b>
III.1 DRH: NOUVEL UNIFORME .....	11
III.2 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY – GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE POUR CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL .....	11
III.3 ORY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX ET EFFECTIFS.....	12
III.4 ORY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX ET FORMATIONS PREVUES.....	12
5 ORLY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY ET TEMPS DE TRAVAIL.....	13
III.6 ACCORD RELATIF A LA GESTION DE L'EMPLOI SUR LE PERIMETRE ESCALE ET MOBILITE.....	13
7 DRH : ACCORD... PERIMETRE ESCALE PRIORITE DE REEMBAUCHAGE .....	14
III.8 DRH : PRIORITE SUR LES PRIORITAIRES .....	15
III.9 DRH : PRIORITE "METEOROLOGIQUE" .....	16
III.10 ORY : EFFECTIFS ET EMPLOIS.....	17
III.11 DRH : ASSERMENTATION.....	17
III.12 BILLET AVION : PARTIRPLUSCHER.COM .....	17
III.13 DROIT D'ACCES AU COMITE D'ENTREPRISE.....	18
III.14 CDG1: SUIVI DES TRAVAUX .....	18
III.15 INAUGURATION DE LA "GALERIE PARISIENNE" .....	19
III.16 HORAIRE TYPE B A APRN .....	20
<b>IV ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP .....</b>	<b>21</b>
IV.1 PROCEDURE LA 02 .....	21
IV.2 MUTUELLE FAMILIALE.....	21
IV.3 AVENIR PERMANENCE DITX .....	21
<b>V – QUESTIONS DIVERSES.....</b>	<b>23</b>
V.1 ORYL.....	23

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

### Membres représentants la Direction

DRH	<b>Mlle Benacquista</b> <b>Mme Cavillon-Lovichi</b> <b>Mlle Guenard</b>	ORY	<b>Mme Platon</b>
		ORYS	<b>Mme Baldi</b>
		ORYW	<b>M. Jacquy</b>
CDGA	<b>Mme Beaujean</b>	ESC	<b>Mme Manry</b>
IMO	<b>Mme Pöhler</b>		

### Les élus Présents

#### 1/ FO

Mme Boulanger	DP
M. Caron	DP
M. Colmet-Daâge	DP
M. Haroutiounian	DP
M. Leperlier	DP
M. Reyes	DP
Mme Pradeau	DP

#### 2/CFE/CGC

Mme Desmoulins	DP
Mme Hellio	DP
Mme Lapierre	DP
Mme Hellio	DP
M; Schillemans	DP
M. Yapoudjian	DP

#### 3/CFDT

M. Soukehal	DP
-------------	----

#### 4/SICTAM/CGT

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

#### 3/SPE/CGT

M. Decurey	DP
M. Elketrani	DP
M. Pepin	DP

#### 4/ UNSA SAPAP

M. Amraoui	DP
M. Bouchikhi	DP
Mme Chenut	DP
M. Cuveiller	DP
M. Derobert-Masure	DP
Mme Hrabak	DP
Mme Sanson-Marielle	DP

## I - Ordre du jour présenté par les délégués CFE CGC

---

### I.1 BATIMENT 691 ORLY-PARC

Depuis bientôt trois ans, l'éclairage extérieur de ce bâtiment qui abrite le Centre de Loisirs d'Orly est défaillant, sur le cheminement menant à ce bâtiment, et dans l'espace extérieur couvert qui sert de terrain de jeux aux enfants.

Les agents qui amènent leurs enfants, et les enfants eux-mêmes, risquent d'éventuelles chutes quand il fait sombre. Peut-on faire réparer cet éclairage ?

#### **Réponse :**

**L'éclairage de l'allée et le bâtiment 691 sont la propriété du Comité d'Entreprise. Après recherche et identification de la panne, IMOS a communiqué au CE le devis réparation d'un montant de 2000€ comprenant la réparation sur la ligne, dans le coffret situé dans le bâtiment 691 et la mise aux normes de l'installation. Le Comité d'Entreprise a refusé ce devis.**

**Le Président de séance indique que cette question pourrait être abordée au cours d'une réunion DRHR/CE.**

### I.2 STORES TOUJOURS EN ATTENTE

Les agents de DMCI au Bât. 548 à Orly Tech ont demandé des stores à leur arrivée en Juin 2006, avec le soutien de leur hiérarchie.

Toujours en attente, ils ont contacté le CHSCT, qui a fait la demande au cours de la réunion de mars, qui semblait acceptée alors.

Au CHSCT de juin, il a été répondu que selon une « règle bien connue », on ne posait des stores qu'au sud.

Or, ces agents qui travaillent sur écran constamment, sont gênés par le soleil jusque vers 14H. Pour se protéger un peu, ils ont fixé sur les vitres de grandes affiches.

De plus, le bâtiment dans sa totalité dispose de stores à lamelles, y compris le bureau adjacent, occupé par un cadre qui à son arrivée a pu, lui, obtenir des stores.

La santé des agents est-elle à géométrie variable ? Pourquoi malgré la demande du CHSCT, l'intervention du médecin du travail, et une nouvelle demande par lettre de membres du CHSCT, cette affaire n'est-elle pas réglée ?

Nous demandons à la DRH d'intervenir.

#### **Réponse :**

**Dans le cadre du regroupement des équipes DMCI, l'ensemble des agents DMCI actuellement présents au 548 va être transféré dans un autre bâtiment du programme Orlytech ces prochaines semaines. Des travaux seront entrepris sur ce plateau à l'issue de ce déménagement.**

### **I.3 UTILISATION DES VEHICULES PERSONNELS**

Certains agents se voient contraints d'utiliser leur véhicule personnel dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Nous demandons qu'en cas d'accident, Aéroports de Paris prenne en charge les frais qui pourraient être occasionnés, tels que les réparations bien sûr, mais aussi le malus d'assurance ou le paiement d'une franchise.

#### **Réponse :**

**Il est précisé que les indemnités kilométriques attribuées aux agents qui utilisent leur véhicule personnel dans le cadre de leur mission prennent en compte le coût de l'assurance et de l'entretien du véhicule.**

**Il appartient par ailleurs au conducteur du véhicule de s'assurer qu'il est bien couvert pour les risques encourus dans le cadre de son activité professionnelle.**

**Le président de séance rappelle que les agents qui utilisent ponctuellement leur véhicule personnel pour les besoins du service, et strictement pour cela doivent percevoir des IK occasionnelles au titre de nécessités de service.**

### **I.4 TABAC, ENCORE !!!**

Plusieurs fois nous vous avons alerté sur le problème de tabagisme sur les lieux de travail.

Par la note DRH du 18 janvier 2007 que vous avez signée, vous demandez aux différents directeurs de faire respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise.

Les locaux syndicaux situés au moule MN de CDG et les représentants syndicaux qui y œuvrent sont sous votre responsabilité. Ceci est également valable au Bâtiment 75.95, en zone technique.

Après quelques efforts de la part des fumeurs, le problème se pose à nouveau de personnes fumant à l'intérieur des locaux.

Nous vous demandons de rappeler aux différents occupants et de faire appliquer les règles que vous rappelez dans votre note (affichage d'interdiction de fumer, respect de l'interdiction, protection des fumeurs passifs ...) car à ce jour il n'est pas possible de travailler dans ces locaux sans sentir des odeurs de tabac et donc en respirer.

Nous en informons également le CHSCT de coordination.

#### **Réponse :**

**I**

**Il va être rappelé aux occupants du module MN qu'il est strictement interdit de fumer dans l'enceinte de l'entreprise. Par ailleurs, de nouvelles affiches ont été installées dans les couloirs menant aux locaux des syndicats.**

## **I.5 ALLO ? ALLO ?....ABONNE ABSENT**

Les agents ont reçu dernièrement à leur domicile un courrier sur la participation d'Aéroports de Paris aux billets d'avion.

Dans ce courrier figurait un numéro de téléphone.

Lorsque les agents font ce numéro, quelqu'un les informe que la personne seule habilitée à répondre est en congés et demande de rappeler à son retour.

Pourquoi cette personne n'est-elle pas remplacée en cas d'absence afin d'assurer ce service ?

### **Réponse :**

**La personne responsable de cette activité est actuellement en congés. Son répondeur indique les coordonnées de sa remplaçante durant cette période. Le chef du service aux salariés répond également aux questions des salariés durant cette absence.**

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

---

### II.1 NAVETTE POUR ORLY TECH SUITE ... ET FIN ?!

Depuis quelques semaines, la navette qui dessert Orly Tech au départ du terminal sud d'Orly est assurée par un véhicule à "bout de souffle" qui tombe régulièrement en panne. Pour ajouter à ce tableau miséreux, le véhicule du prestataire est sale et d'un aspect extérieur indigne de servir un aéroport international.

Les élus du SPASAP CFDT demandent à la direction de respecter ses engagements pris lors de précédents DP et de se faire respecter par son prestataire qui aurait mis sciemment en circulation ce véhicule d'un autre âge.

De la même manière, nous demandons à ce que les écrans indiquant les délais d'attente, disposés aux différents arrêts de cette navette, fonctionnent en permanence au lieu d'être régulièrement en panne.

#### **Réponse :**

**ORYP va rappeler aux concessionnaires de la ligne de bus leurs obligations en la matière. Il va être demandé à IMOS de procéder à l'affichage des horaires des navettes sous les abris bus situés sur Orly Tech.**

### II.2 AUGMENTER LE COURS DE L'ACTION ET LES DIVIDENDES

Depuis le vendredi 6 juillet 2007, l'arrêt au bâtiment 363 (direction d'ADP à Orly) de la navette reliant Orly Sud au Parking P6 n'est plus assuré !

Cela pénalise les visiteurs de la direction d'Orly et les personnels. De plus, certains seront tentés de prendre leur véhicule personnel afin de se rendre au terminal Sud ce qui est contradictoire avec la volonté claironnée par la direction de privilégier les transports collectifs et de lutter contre la pollution.

Dans la même démarche de petites économies, nous suggérons la suppression du papier et des essuie-mains dans les toilettes, la diminution de moitié de l'intensité lumineuse, l'arrêt des ascenseurs. Nous avons beaucoup suggestions du même type en réserve.

Les élus du SPASAP CFDT réclament la réactivation des deux arrêts desservant le bâtiment 363 dans le sens aérogare Sud et dans le sens parking P6 jusqu'à l'échéance proche de la fermeture programmée de ce bâtiment.

#### **Réponse :**

**L'arrêt du bus au 363 était fort peu utilisé. Considérant que cet arrêt prolonge le temps de trajet pour les parcs éloignés, le circuit initial a été rétabli le 1<sup>er</sup> Juillet. Cette information a été communiquée le 4 mai dernier au cours de la commission des transports.**

**Les délégués du personnel font observer en séance que la suppression de cet arrêt pose des problèmes non seulement au personnel affecté dans le bâtiment 363 et ne disposant pas d'un véhicule personnel, mais aussi aux personnes à mobilité réduite.**

**Il est demandé à la commission transport d'examiner la possibilité de maintenir, navette à la disposition des agents sur des plages horaires précises.**

### II.3 AEROPORTS ECOLOGIQUES

La presse s'est faite écho jeudi 5 juillet 2007 du refus de la direction d'ADP de laisser "Airparif" procéder à des analyses de la "qualité de l'air" sur les aéroports d'Orly et de Roissy !

Cela inquiète les personnels qui craignent que contrairement au discours néo-écologique de la direction, il ne soit pas aussi sain que cela de travailler dans les conditions actuelles.

Les élus du SPASAP CFDT souhaitent connaître les raisons de ce refus. Nous aussi souhaitons avoir connaissance des données complètes concernant la "qualité" de l'air auquel nous sommes exposés quotidiennement.

#### **Réponse :**

**AIRPARIF devrait réaliser une campagne de mesures de la qualité de l'air sur la plate forme de Roissy CDG en fin d'année. En ce qui concerne la qualité de l'air, les données en temps réel sont disponibles et consultables sur le site: [www.entrevoisins.org](http://www.entrevoisins.org) ou bien sur le site intranet Laboratoire.**

### II.4 UNE APPLICATION RAISONNABLE DES REGLES

A la COM, les agents ayant souhaité récemment prendre une ou des JSC en juillet et août se sont vu opposer un refus. Explications des gestionnaires : la direction de la COM n'ayant pas explicitement précisée que juillet – août n'était pas une période "rouge" par défaut, elle est retenue comme telle ...

La COM n'est pas l'Exploitation qui subit une évidente surcharge ces deux mois, au contraire.

Les élus du SPASAP CFDT demandent une explication réfléchie de la possibilité de prendre des jours de repos et d'éviter de créer des contraintes supplémentaires quand il n'y a pas lieu. Nous demandons, sauf cas très particulier, que les collaborateurs de la direction COM et autres concernés par la même directive puissent prendre leurs JSC en juillet et août après validation hiérarchique locale.

#### **Réponse :**

**Cf. réponse question FO VI.2, page 29, compte rendu du 21 juin 2007.**

### II.5 ESCALIER S3 À ORLY SUD

Dans le compte rendu des DP du 25/05/2007 (daté 11/06/2007), page 6 (l. 5), la direction écrit : "la cage d'escalier du S3 a été décapée et cirée la semaine dernière".

Comme nous ne doutons pas un instant de la bonne foi de la direction, nous pensons que la personne qui a rédigé cette réponse a du confondre avec un autre escalier. Par contre, miracle, le jour des prises de vue, les déchets avaient été ramassés et les souillures nettoyées.

Nous rappelons que cet escalier conduit au centre médical installé au 4<sup>e</sup> étage, que nos passagers sont d'origines diverses et que lire ces inscriptions, dont certaines racistes, ne leur est pas forcément agréable...

Nous demandons :

- que cet escalier soit réellement nettoyé des inscriptions racistes et insultantes lisibles sur ses murs, que les marches soient régulièrement nettoyées des liquides collants et gras et

que les détritiques soient régulièrement enlevés. Cette demande est également valable pour l'ensemble des parties communes des différents terminaux.

- un peu plus de sérieux quant aux réponses faites aux questions des délégués du personnel

### **Réponse :**

**Comme indiquée dans la réponse à la question posée en DP du 25 mai 2007, "l'ensemble des circulations du 3<sup>e</sup> étage ont été décapées et cirées. Ces lieux sont par ailleurs entretenus de manière très fréquente."**

**Les tags des murs de l'escalier entre le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> étage ont été effacés le mardi 24 juillet.**

**Enfin, le décapage des murs est une opération particulière et importante, dont la périodicité est annuelle, pour chacune des cages d'escalier, dont le S3. Elle englobe l'ensemble des paliers du niveau -2 au 6<sup>e</sup> étage. En 2007, ce nettoyage est programmé pour l'automne (septembre-octobre).**

## **II.6 TELECHARGEMENT DE FICHIERS**

Certains fichiers téléchargés à partir d'internet sont refusés au téléchargement par la politique de sécurité informatique.

Les élus du SPASAP CFDT demandent quels sont les critères de limitation du téléchargement de fichiers et quelle est la procédure pour faire déclarer sûr un téléchargement dans le cas où le téléchargement serait refusé pour raison de sécurité informatique.

### **Réponse :**

**De nombreux utilisateurs se servent actuellement de WEBMAIL afin de lire leur courrier personnel sur un compte non hébergé par OUTLOOK d'ADP mais par un autre provider (YAHOO, WANADOO, FREE, etc.).**

**Un filtre a été mis au niveau des WEBMAIL. Il supprime les pièces jointes (.exe .com) pour éviter la propagation des virus de type MASS MAILING (mailing de masse).**

**A titre d'information, la messagerie est le vecteur le plus important de propagation de virus (plus de 3500 virus éradiqués chaque mois au niveau du relais de messagerie).**

**Entre le moment où un virus sort et celui où le fournisseur d'anti virus apporte sa parade qui n'est pas immédiate, nous prenons le risque d'être infectés.**

**Il n'y a donc pas de procédure pour faire déclarer sûr un téléchargement.**

## **II.7 PLAN GPEC**

Les élus du SPASAP CFDT demandent à la direction si celle-ci a signé ou projette de signer une convention avec l'Etat au titre du rectificatif du décret du n°2007-101 du 25 janvier 2007, paru au JO du 14 juillet 2007, concernant le dispositif d'aide aux entreprises pour l'élaboration de plan de GPEC?

**Réponse :**

**Le dispositif prévu dans le décret du 25 janvier 2007 s'applique aux entreprises de moins de 300 salariés. Aéroports de Paris n'est donc pas concerné par ces dispositions.**

#### III.1 DRH: NOUVEL UNIFORME

Les chemises des nouveaux uniformes contiennent 76 % de polyester et 24 % de coton, alors que les précédentes contenaient 70 % de coton et 30 % de polyester seulement.

Des agents ont une forte intolérance aux tissus synthétiques, voire une allergie.

Afin de ne pas saturer la médecine du travail qui se doit déjà de respecter l'ensemble de ses obligations légales, nous réclamons l'attribution de chemises en coton (dans les proportions au moins équivalentes aux précédentes) pour ces agents.

Nous demandons qu'ils puissent, dans l'attente de cet échange, porter les anciennes chemises Rodier.

#### **Réponse :**

**Le président de séance précise que l'uniforme a été testé.**

**Il est rappelé que les agents présentant des allergies peuvent les faire constater soit par un médecin allergologue soit par la médecine du travail.**

**Le président de séance va faire part à la direction concernée des observations formulées en séance par les délégués du personnel sur :**

- **L'intolérance à la composition des tissus**
- **La qualité des tissus (déformation du tissu, rétrécissement au lavage, les couleurs pâtissent, inconfort en cas de chaleur)**
- **La qualité des chaussures (elles cassent).**

**Il souligne par ailleurs qu'il serait opportun de programmer, sur le sujet, une réunion de la commission habillement dans les meilleurs délais.**

#### III.2 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY – GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE POUR CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL

Deux agents de l'UO Ouest (coordonnateurs ressources) ont été affectés à ORYR comme CO.S hors aérogares.

Or, ils n'ont pas perçu la gratification prévue dans le dossier de réorganisation en son point 5.7 3<sup>ème</sup> paragraphe, alors que l'ensemble des autres agents ont perçu les dites gratifications.

Nous en réclamons le versement pour ces deux agents, conformément au dossier présenté au Comité d'Entreprise.

#### **Réponse :**

**Une gratification a été demandée à la DRH par ORYR pour les 2 agents concernés. Le paiement sera effectué en août.**

### **III.3 ORY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX ET EFFECTIFS**

Il nous faut constater que les directions des terminaux d'Orly ne respectent pas les effectifs prévus dans le projet présenté au Comité d'Entreprise, avec un bilan négatif de 18 agents (soit 5 % des effectifs prévus).

Encore une fois, la direction ne respecte pas ses engagements et les élus du Comité d'Entreprise se trouvent bernés.

Nous réclamons le pourvoi immédiat de tous les postes non attribués.

#### **Réponse :**

**La position retenue par la Direction d'Orly a été de suspendre le pourvoi de certains postes dans les terminaux afin de faciliter le reclassement des agents de l'escale. Les U.O ont recensé les postes vacants susceptibles d'intéresser les agents de l'escale et ont fait le choix, pour certains d'entre eux, de ne pas les pourvoir immédiatement en attendant que les reclassements de l'escale puissent être effectifs. En revanche, tous ces postes devraient être pourvus dans ce cadre.**

**Il est précisé que de septembre 2006 à ce jour, les postes ont été pourvus en cascade.**

**Il n'y a pas, par ailleurs, une adéquation systématique en terme de profil, entre l'offre et la demande.**

**La direction reste sensible aux problèmes des reclassements des agents en hors effectifs et veillera à mettre en place les moyens leur permettant de pouvoir accéder aux postes vacants notamment par le biais de formations.**

### **III.4 ORY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX ET FORMATIONS PREVUES**

Il nous faut constater que les directions des terminaux d'Orly ne respectent pas les formations prévues dans le projet présenté au Comité d'Entreprise.

Globalement, les formations prévues entre septembre et décembre 2006 n'ont pas eu lieu ou ont été allégées dans leur durée.

Encore une fois, la direction d'Orly ne se dote pas des moyens nécessaires à sa stratégie en termes de formation.

Il n'est pas concevable que les nouvelles hiérarchies opérationnelles ne bénéficient pas des formations prévues, notamment sur "le management".

Nous réclamons que l'ensemble du programme prévu et communiqué soit respecté dans les plus brefs délais.

#### **Réponse :**

**Le bilan à 1 an de la réorganisation des terminaux a présenté également une photographie de l'avancé du plan formation.**

**La situation était la suivante :**

**ORYW : 17 actions prévues au plan  
5 actions terminées**

**10 actions en cours**

**2 actions à initier dont le thème est l'aide à l'expertise**

**ORYS : 18 actions prévues au plan**

**8 actions terminées**

**7 actions en cours**

**3 actions à initier dans les domaines de la sécurité incendie, l'expertise technique et l'aide à l'expertise.**

**Par ailleurs depuis Juin, la formation management des Responsables Installations d'ORYS a été enclenchée :**

- la formation action a été construite à partir des attentes des RI et de leurs encadrants,
- les entretiens individuels sont en cours avec le consultant,
- la première journée de formation est prévue début novembre.

**A ORYW, une session d'une journée sur le thème "Manager – Appréciation – Restitution" a été organisée le 17 Juillet et a intéressé 2 Responsable Opérations et Responsable Ressources. Le dispositif devrait se poursuivre sous cette forme ou bien dans le cadre du cycle de management Haute maîtrise.**

#### **5 ORLY : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY ET TEMPS DE TRAVAIL**

Il nous faut noter qu'aucun décompte du temps de travail annuel réalisé n'a été fourni aux agents qui sont passés d'un rythme continu à semi continu ou inversement, décompte prévu dans le projet présenté au Comité d'Entreprise et obligatoire selon les dispositions légales.

Nous réclamons le respect des engagements de la direction et des dispositions légales.

#### **Réponse :**

**La direction d'ORY a prévu d'adresser à chaque agent ayant changé de rythme de travail le décompte annuel établi à l'automne 2007 afin de présenter une analyse sur une année pleine.**

**La direction d'ORY est par ailleurs disposée à recevoir les agents qui souhaiteraient faire le point sur le décompte de leur temps de travail.**

#### **III.6 ACCORD RELATIF A LA GESTION DE L'EMPLOI SUR LE PERIMETRE ESCALE ET MOBILITE**

La loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement à la participation et de l'actionnariat salarié prévoit en son article 48 que les salariés menacés d'être licenciés pour motif économique pourront bénéficier d'un "congé de mobilité" comportant des mesures d'accompagnement, de formation voire des périodes de travail sur un autre poste dans ou hors de l'entreprise.

Ce congé de mobilité peut être mis en place en lieu et place d'un congé de reclassement, sous la condition que l'entreprise ait conclu un accord de GPEC.

Nous nous étonnons que la direction mette en place ce dispositif de mobilité dans un accord, hors négociation GPEC réclamé par notre organisation syndicale.

Nous réclamons que le cadre de la négociation du "congé de mobilité" exigé par la loi, soit respecté.

**Réponse :**

**Le congé mobilité auquel fait référence le SICTAM/CGT est celui de l'article L. 320-2-1 du code du travail qui prévoit :**

**"...Un congé mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences"**

**Il s'agit d'un dispositif facultatif. Il vise à favoriser un emploi stable dans une autre entreprise que celle d'origine, à travers des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.**

**L'acceptation par le salarié de ce congé emporte rupture du contrat de travail et dispense l'employeur de son obligation de proposer un congé de reclassement.**

**Au cas particulier, et en l'absence d'accord collectif sur le périmètre de l'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce dispositif n'a pas été prévu dans l'accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre Escale. Pour autant, la situation du salarié d'Aéroports de Paris qui souhaiterait quitter l'entreprise pour un emploi salarié à l'extérieur du groupe est expressément prévue au titre 7 de l'accord.**

**Concernant le sujet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et à titre d'information complémentaire, la direction a réuni le 20 juillet les organisations syndicales pour échanger sur l'ouverture, dès le mois de septembre de négociations sur l'élaboration d'un accord collectif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.**

**Une première réunion de négociation doit être programmée dans la première quinzaine du mois de septembre.**

**7 DRH : ACCORD... PERIMETRE ESCALE PRIORITE DE REEMBAUCHAGE**

Cet accord prévoit une priorité de réembauchage au sein d'ADP de 12 mois, alors que statutairement en cas de compression d'effectifs, cette priorité est de 24 mois (article 9 du Manuel de Gestion).

Les articles du statut du personnel ont un caractère réglementaire. La direction veut-elle démanteler les avantages statutaires les uns après les autres ?

En conséquence, les dispositions de l'article 9 sont opposables tant au personnel qu'à l'employeur. Nous dénonçons l'accord Escale et réclamons le respect des dispositions statutaires.

**Réponse :**

**L'accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre Escale prévoit tout un ensemble d'options permettant au salarié de l'escale de choisir celle qui correspondrait le mieux à ses aspirations à l'issue de la cessation de l'activité.**

**Pour les salariés qui n'opteraient pas pour un reclassement au sein d'Aéroports de Paris SA, un modèle de convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique est inséré à l'annexe 6 de l'accord de gestion de l'emploi.**

Ce modèle prévoit à l'article 8 le bénéfice d'une priorité de réembauchage au sein d'Aéroports de Paris SA, d'une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail.

Cette disposition est conforme à l'article L 321-14 du code du travail et à sa jurisprudence prévoyant que la priorité de réembauchage s'applique également aux départs volontaires négociés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi qu'à toute rupture négociée pour motif économique.

L'article 8 du statut du personnel est classé au titre III du statut qui traite des compressions d'effectifs.

Cet article :

- traite des "dégagements" (terme employé à l'époque pour les licenciements),
- prévoit que l'entreprise, peut procéder à des licenciements, lorsqu'elle constate que les effectifs réels sont en excédents par rapport aux tableaux d'emploi,
- fixe les critères de choix des agents qui seront licenciés.

L'article 9 :

- traite des "droits des agents licenciés par suite de compressions d'effectifs" en vertu des mesures prises dans le cadre de l'article 8,
- indique que pour ces agents une priorité de réembauchage "joue pendant deux années à compter de la date du licenciement".

Pour mémoire, l'accord PASE (protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi) conclu en 1973 permettait de limiter la portée des mesures insérées dans ces deux articles. Les dispositions des articles 8 et 9 du statut ne sont pas applicables dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi.

Ces deux articles traitent de l'ordre de priorité des licenciements que l'employeur va mettre en œuvre (d'abord les stagiaires puis les agents confirmés indépendamment de toute notion de volontariat). Ils prévoient les mesures dont les agents licenciés vont pouvoir bénéficier en fonction de leur position (stagiaires ou confirmés)-, préavis, indemnité de licenciement et priorité de réembauchage pour les agents confirmés- alors que l'accord sur la gestion de l'emploi s'inscrit dans une démarche de volontariat afin de ne procéder à aucun départ contraint de l'entreprise. La référence à la priorité de réembauche pendant un an figure d'ailleurs dans un modèle de convention de rupture amiable.

### **III.8 DRH : PRIORITE SUR LES PRIORITAIRES**

Les salariés en position HE/RM sont prioritaires sur des postes adaptés.

Les salariés en position HE/ST sont eux aussi prioritaires.

Les salariés travailleurs de nuit sont prioritaires sur un reclassement en poste de nuit.

Les agents de l'escale sont prioritaires dans le cadre de la suppression prévue en 2008 de leur activité.

Or, nous constatons qu'actuellement seules les candidatures de l'escale bénéficient d'une mention "examen prioritaire" alors que leur activité n'est pas encore supprimée.

Quelle notion non discriminatoire donne une telle priorité sur d'autres agents ?

Qui est juridiquement plus prioritaire en absence de PSE et de GPEC ?

Un agent travailleur de nuit en position HE/RM ou HE/ST de l'escale cumule 3 droits de reclassement prioritaire. Y a-t-il cumul de priorité ?

## **Réponse :**

Cette question revient à traiter de la cohérence des différents accords d'entreprise que toute entreprise est amenée à négocier et signer avec les partenaires sociaux. Au cas particulier, les délégués du personnel vont référence à la cohérence entre trois accords:

- le PASE (reclassement prioritaire des salariés en reclassement médical,)
- l'accord de gestion de l'emploi sur le périmètre escale qui vient d'être signé
- l'accord sur le travail de nuit.

La situation des salariés en HE/ transit, est examinée au cas par cas compte tenu des situations personnelles complètement différente et traitée avec beaucoup d'attention par la DRH, mais ne ressort, pour autant, d'aucun accord signé.

En préambule, il y a lieu de préciser qu'il n'y a, juridiquement aucune hiérarchie entre des accords d'entreprise, et aucune priorité en fonction de la date de signature.

Concernant le PASE et l'accord de gestion de l'emploi, il y a lieu de rappeler que cet accord ne se substitue pas au PASE. Il est limité au périmètre de l'escale et n'est pas contraire au PASE. Le PASE n'interdit aucune des dispositions de l'accord de gestion de l'emploi, ce dernier étant même plus favorable en ce qui concerne les mesures d'accompagnement, en particulier celles relatives aux mutations.

Par ailleurs, il est nécessaire de rappeler que certaines dispositions du PASE ne peuvent plus être appliquées, car contraire aujourd'hui à certaines dispositions légales d'ordre public.

Concernant spécifiquement les priorités de reclassement des HE

Le PASE ne contient pas de critères de reclassement professionnels, mais des garanties et des critères organisant les mobilités géographiques des agents mis en position de hors effectif. Ils bénéficient "d'une priorité d'emploi après les agents en reclassement médical sur tous les emplois vacants de qualification similaire sur le même terrain".

Cette disposition du PASE est toujours appliquée et applicable dans la recherche de reclassement effectuée par la direction pour les salariés en reclassement médical. Elle est transversale à l'entreprise et n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre Escale. A ce titre, elle n'a jamais fait l'objet de mention particulière sur les postes affichés.

L'accord sur le travail de nuit traite des modalités d'organisation du travail de nuit au sein d'Aéroports de Paris et des dispositions protectrices des agents concernés par cette organisation. Dans ce cadre, et si la situation d'un salarié le nécessite, son cas est examiné pour lui rechercher un emploi permettant de modifier son organisation du travail (salarié en poste de jour muté sur un poste de nuit ou l'inverse). S'agissant d'un traitement particulier, il n'y a pas lieu de faire porter une quelconque mention sur les affichages.

### **III.9 DRH : PRIORITE "METEOROLOGIQUE"**

Un chauffeur de direction vient d'être embauché par recrutement externe. Or, nous constatons que les règles de pourvoi aux emplois en vigueur dans l'entreprise n'ont pas été respectées. Ce nouvel embauché à qui nous souhaitons la bienvenue bénéficie t-il d'une priorité "supérieure" aux agents prioritaires cités dans la question précédente ?

**Réponse :**

Comme indiqué dans la réponse apportée au cours de la réunion des délégués du personnel du mois de juin 2007, le responsable du pôle a reçu les chauffeurs qui avaient effectués des remplacements à Raspail. 6 agents sur les 8 concernés ont pu assister à cette réunion. Le responsable du pôle se tient à la disposition des agents qui n'ont pas pu y participer

**III.10 ORY : EFFECTIFS ET EMPLOIS**

Quand auront lieu les réunions sur les effectifs pour la période d'été ?

Quels nouveaux emplois vont être prochainement créés et dans quels secteurs d'activité ?

**Réponse :**

**Ce dossier a été abordé lors de la présentation aux OS du bilan sur la réorganisation des terminaux. Il n'est donc pas prévu d'organiser de réunions sur ce thème au cours de l'été.**

**Par contre, chaque terminal et l'UO Accès Parcs organiseront à l'automne une réunion spécifique sur le thème des effectifs et des emplois.**

**Les responsables des Ressources Humaines sont à la disposition des délégués du personnel qui souhaiteraient faire le point sur ce dossier.**

**III.11 DRH : ASSERMENTATION**

Une réunion d'information avec Organisations Syndicales, organisée par la direction sonne "le glas" du dossier assermentation.

Nous dénonçons la mascarade concernant ce dossier où les élus DP ont été "menés en bateau" années après années dans un jeu de taquin où la direction renvoyait systématiquement "l'étude" attendue.

Nous contestons la suppression de "la prime de technicité" et réclamons son maintien dans le cadre d'une "prime de substitution négociée".

**Réponse :**

**Ce dossier sera abordé au cours de la réunion DRHR/OS d'août 2007.**

**III.12 BILLET AVION : PARTIRPLUSCHER.COM**

Le mois dernier la question du SICTAM CGT portant sur le billet d'avion semblait pourtant assez clair mais apparemment pas suffisamment pour la DRH qui apporte une réponse pour le moins sommaire.

Pour les besoins du challenge idée à CDGA, ADP a su trouver des billets d'avion pour les offrir aux gagnants du concours. Ce qui est possible ici ne le serait pas ailleurs ?

Nous vous demandons donc une nouvelle fois d'ouvrir des négociations avec des compagnies aériennes afin de trouver un dispositif qui permette aux salariés de bénéficier d'un avantage sur les prix des billets avion.

Nous vous demandons également que cette mesure s'applique aux retraités d'ADP qui ne bénéficient plus cet avantage.

**Réponse :**

**Dont acte.**

**Il faut être originaire des DOM TOM pour bénéficier de la prise en charge d'une partie du billet d'avion mais avoir également des ascendants sur place. Le président de séance note l'intérêt renouvelé que les agents, bien que ne travaillant pas dans une compagnie aérienne, accordent à l'attribution d'avantages sur l'achat de billets d'avion.**

**III.13 DROIT D'ACCES AU COMITE D'ENTREPRISE**

Après plusieurs questions et interpellation d'ADP sur le sujet des transports sur les plateformes et notamment l'accès au Restaurant du Personnel de CDG ainsi qu'au Comité d'Entreprise, nous constatons que les quelques efforts déployés par la Direction sont loin d'être satisfaisant pour les salariés dans leur déplacement quotidien.

Etant donné que l'accès aux activités du Comité d'Entreprise (ex. médiathèque, bibliothèque, activité culturelle...) est un droit pour tous les agents d'ADP et que l'absence de facilité de transport pour s'y rendre impose aux salariés d'utiliser leurs véhicules personnels, nous demandons la compensation financière de ces déplacements sous forme d'indemnité kilométrique.

**Réponse :**

**Il est indiqué que l'employeur n'est pas tenu de mettre à disposition des moyens de transport permettant d'accéder aux locaux du comité d'entreprise.**

**III.14 CDG1: SUIVI DES TRAVAUX**

A plusieurs reprises, nous vous avons alerté sur le suivi chaotique des travaux de réhabilitation de CDG1. Les différents accidents sur les chantiers et plaintes des occupants ont d'ailleurs largement étayé nos réclamations. La phase de réhabilitation du niveau 10 ne va malheureusement pas contredire nos propos. Cette partie de l'aérogare est en travaux depuis plusieurs mois et ce chantier pourrait s'appeler la foire d'empoigne. Car force est de constater que rarement un chantier a été si peu suivi par ADP. Nous avons pu voir des ouvriers travailler en hauteur sans protection individuelle ni collective, des zones de stockage sauvage avec des risques de chute, de fortes odeurs de peinture, de soudure ou de découpe de matériaux, des poussières importantes...la liste est encore longue. On sait qu'ADP ne se soucie guère des employés des entreprises sous-traitantes (en novembre dernier vous nous répondiez d'ailleurs qu'ADP ne contrôle pas les heures réalisées par les salariés d'entreprises extérieures). Mais en plus ADP ne se soucie pas des personnels du Terminal 1 et des passagers qui empruntent chaque jour les zones en travaux.

Lorsque des travaux sont réalisés au siège social la Direction impose des mesures parfois draconiennes aux entreprises (travail de nuit, limitation des temps d'interventions, pas de bruit...) et exige un contrôleur de travaux pour le suivi du chantier.

Mrs le PDG et le DG qui selon les « news » du site ADP se rendent régulièrement sur les plateformes, devraient se rendre sur ces zones de chantier et devraient exiger les mêmes suivis que pour les travaux réalisés à Raspail.

Nous demandons, une nouvelle fois, qu'ADP assure un contrôle quotidien de ces chantiers avec du personnel adapté et qualifié et respecte et fasse respecter les réglementations en matière de sécurité. Nous demandons également que les occupants des lieux cessent de subir ces désagréments quotidiens.

## **Réponse :**

Le chantier de réhabilitation de CDG1, et par conséquent du sous-programme niveau 10, est placé sous le contrôle d'un coordonateur de sécurité (CSPS). Celui-ci remet régulièrement à jour le Plan Général de Coordination (PGC) et son annexe relative au niveau 10 au fur et à mesure de l'avancement du chantier. Des visites régulières sur site du maître d'œuvre et du coordonateur de sécurité ont lieu, permettant de s'assurer que les entreprises travaillent en sécurité ou de faire rectifier si nécessaire. Par exemple, la méthodologie d'intervention en hauteur pour la finition de la rive en zinc a été revue par l'entreprise suite à des remarques sur les risques potentiels, et validée par les intervenants concernés

L'UO est consciente des désagréments occasionnés par ces travaux au personnel du niveau 10. Toutefois, après 2 années de travaux, l'UO est actuellement, après 2 années de travaux, en phase finale d'intervention dans le couloir circulaire qu'il est impossible de condamner pour des raisons d'accès aux bureaux actuellement utilisés et aux issues de secours. Les travaux les plus dérangeants ont lieu la nuit, en concertation avec l'unité opérationnelle pour limiter la gêne - dépose des sols et ragréage -, et certains travaux prévus initialement de jour ont finalement été réalisés de nuit suite aux remarques du REP (réalisation des issues de secours des salons du niveau 11). Compte tenu de la superposition travaux/exploitation, il est impossible d'avoir une étanchéité parfaite entre la zone chantier et la zone exploitée, cependant, tout est fait pour réduire au maximum les nuisances des travaux.

Ces travaux qui devraient se terminer en septembre permettront aux utilisateurs actuels de bénéficier d'un cadre de travail de qualité (nouveaux bureaux en lumière naturelle, circulations rénovées,...).

La responsabilité de la maîtrise d'œuvre est assurée par un cadre d'Aéroports de Paris, accompagné d'une assistance maîtrise d'œuvre extérieure qui accomplit cette mission depuis le début de l'opération. Ce choix avait été retenu à l'époque en raison de la surcharge ponctuelle que cela représentait pour INA. Au total ce sont environ 80 agents d'Aéroports de Paris INA et assistants qui suivent au jour le jour les travaux de la réhabilitation de CDG1, traduisant une implication prononcée de l'entreprise dans ce projet.

DMO rappelle que le chantier situé au corps central à CDG1, est interdit au public. Pour pouvoir y pénétrer il faut être muni d'un badge spécifique et l'accès est strictement contrôlé.

Le chantier situé au niveau 10 est effectivement en interface avec les locaux de l'UO CDG1. Il a pu arriver que des passagers se soient malencontreusement égarés dans ce secteur dans lequel ils n'avaient par ailleurs aucune raison de se trouver.

- DMO précise qu'il y a bien eu un Comité Inter entreprise d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.I.H.S.C.T.).

### **III.15 INAUGURATION DE LA "GALERIE PARISIENNE"**

Le 26 juin dernier la galerie parisienne, plus connue sous le nom de S3, a été inaugurée en présence du Président de la République et avec 600 invités.

Depuis la création d'ADP en 1945, à chaque ouverture ou inauguration de bâtiment de cette importance, ADP avait toujours convié l'ensemble du personnel à des cérémonies d'ouverture ou à des inaugurations spécifiques avec les agents. C'est donc la première fois qu'Aéroports de Paris exclut des agents lors d'une ouverture, d'autant plus que la "galerie

parisienne" est située en zone réservée et que beaucoup d'entre eux ne pourront peut-être jamais la visiter.

Doit-on s'attendre à ce que ces pratiques du choix du prince s'appliquent au T2G, S4... ?

Comment la Direction compte-t-elle réparer cette injustice ?

**Réponse :**

**Il est prévu d'adresser aux cadres IV, la note suivante:**

**"La direction de Paris-Charles de Gaulle va proposer à tous les agents d'Aéroports de Paris d'effectuer la visite de la Galerie parisienne, dite S3.**

**En accord avec CDGE, les visites de cette salle d'embarquement du Terminal 2E seront organisées tous les Lundis, Mercredis et Vendredis du mois de septembre et octobre de 14 h à 16 h.**

**Il appartient à chaque direction de diffuser l'information et de faire inscrire les personnels.**

**Les groupes constitués seront au minimum de 9 personnes et au maximum de 18.**

**Chaque participant devra indiquer les mentions d'état civil (nom, prénom, date et lieu de naissance et n° de pièce d'identité) pour satisfaire aux formalités de police.**

**La ou les listes ainsi complétées par vos services seront transmises impérativement à la section "Visites Techniques" au moins 10 jours avant la date prévue de la visite pour pouvoir être prises en considération.**

**Il vous appartient par ailleurs de décider si ces visites sont effectuées sur le temps de travail....".**

**III.16 HORAIRE TYPE B A APRN**

En décembre 2006 un sondage a été effectué dans le secteur administratif du service APRN. A l'issu de ce sondage, une majorité d'agents s'est prononcée pour le type d'horaire B. Depuis les agents attendent toujours la décision du service pour le passage sur le type d'horaire B.

A quelle date le service compte-t-il passer au type d'horaire B conformément au souhait majoritaire des agents ?

**Réponse :**

**APRN va organiser au mois de septembre une consultation sur le type horaire qui sera appliqué à APRN. Trois réunions sont programmées les 10, 11 et 13 septembre (à ORLY parc, ORLY tour, et CDG CANA) dans le but d'informer les agents sur les différentes modalités d'application des 2 types horaires, de répondre à leurs questions et de recueillir l'avis de chacun.**

**Une note référencée APRN/2007/331 du 13 juillet 2007, a été transmise à chaque agent.**

### IV.1 PROCEDURE LA 02

Suivante cette procédure les agents de la lutte aviaire et autres intervenants doivent impérativement ramasser les animaux morts sur les pistes et voies de circulation. Dans un proche avenir les animaux errants seront aussi inscrits dans leurs tâches quotidiennes.

- a) nous demandons que la prime d'insalubrité soit attribuée à son maximum
- b) nous demandons une prime de risque de contamination (grippe aviaire et échinococcose due aux renards).
- c) Nous demandons une prime de danger pour la capture des animaux errants?

#### **Réponse :**

**La procédure LA02 a pour objet de définir les dispositions de protection sanitaire à suivre par les agents pour le ramassage des animaux morts. Chaque agent "concerné dispose d'une dotation complète (masque, gants, sacs et bombe désinfectante) lui permettant d'effectuer ce ramassage en toute sécurité sanitaire. "L'occurrence de ces ramassages n'a pas augmentée récemment et il n'y a pas de raison de revoir le régime actuel des primes attribuées.**

**Concernant l'échinococcose alvéolaire, maladie du foie transmise par le renard, il est précisé que la prophylaxie consiste à ne pas manipuler de renard ou si cela s'avérait nécessaire à se protéger avec des gants, donc à utiliser les protections remises aux agents concernés.**

### IV.2 MUTUELLE FAMILIALE

Suite à la nouvelle législation sur les mutuelles, les agents du service aux salariés ont du faire face à un surcroît de travail.

Nous demandons une prime exceptionnelle pour ce personnel.

#### **Réponse :**

**Un bilan sera dressé à l'issue de cette opération soit en octobre prochain.**

### IV.3 AVENIR PERMANENCE DITX

Lors des DP d'avril 2007, nous demandions l'arrêt de la sous-traitance d'UNISYS en informatique aéroportuaire sur Orly ouest.

Il nous a été répondu que ces interventions de la sous-traitance n'étaient que préventives et périodiques. Or, nous constatons qu'elles sont journalières, régulières et curatives. De plus, cette sous-traitance interviendrait à l'avenir sur Orly sud. Quid des techniciens de la permanence informatique DITX, si tout le travail est fait par la sous-traitance.

**Réponse :**

L'effectif de la permanence d'intervention informatique comprend 9 techniciens. Les budgets d'agents x mois prévus pour 2007 et au-delà conduisent à conserver cet effectif. Pour stabiliser le fonctionnement du tableau de service, il sera proposé aux agents une grille à 9 conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs le recours à une société de sous-traitance, notamment pour assurer des interventions préventives périodiques, sera maintenu afin de répondre aux demandes des UO et d'AIR FRANCE.

Il y a donc complémentarité entre les missions qualifiées de diagnostic et de remise en état de marche de nos systèmes et réseaux qui sont confiées à la permanence, et les interventions de routine sur les postes terminaux qui sont confiées à la sous-traitance.

## V – Questions diverses

---

### V.1 ORYL

Dans tous les secteurs en horaire continu et semi-continu, il est présenté voir prévu de mettre en place rapidement des nouveaux TDS suite à votre nouveau calcul du temps de travail annuel.

Vous semblez oublier la prérogative obligatoire de consultation des CHSCT avant toute mise en application des nouveaux TDS.

Nous vous demandons une nouvelle fois de fournir les décomptes d'heures individuelles et nominatives depuis l'application des 35 H et ceci avant toute mise en place de nouveaux tableaux de service.

Nous réclamons la consultation des CHSCT avant la mise en place des nouveaux TDS.

### **Réponse :**

**L'UO a entamé une réflexion sur la mise en place des nouvelles grilles. Des réunions sont programmées avec les deux permanences pour échanger sur la physionomie des grilles.**

**Il est prévu d'informer le CHSCT au même titre que la médecine du travail et les OS par courrier dès lors que les grilles seront adressées à l'inspecteur du travail comme le prévoit la procédure.**

**Des explications ont été données aux agents sur le décompte des heures individuelles.**

**La séance a été levée à 15h00.**

**La prochaine réunion aura lieu le jeudi 30 août 2007 à 9h30 à Orly fret, bâtiment 134 – salle 24.**

**Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 24 août 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