



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/2007/ 810

Paris, le 18 septembre 2007

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

**Judi 30 août 2007
Salle 24 – Bâtiment 134 - Orly**

Prochaine réunion : vendredi 28 septembre 2007 —Salle du conseil - Paris

Dépôt des ordres du jour : vendredi 21 septembre 2007 à 14 heures au plus tard

Rédaction et diffusion assurées par DRHR

I - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP5

I.1 APRN.....	5
I.2 ORYR.....	5
I.3 BSI	5
I.4 OU SONT LES NAVETTES ?.....	6

II - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES FO7

II.1 QUALIFICATIONS ?	7
II.2 ORYS LIVRAISON BAGAGE INTERNATIONAL (LBI):	7
II.3 DEBAUCHAGE DE CADRE	7
II.4 DETACHEMENT POUR LES UNS, DEMISSION POUR LES AUTRES !!! STOP AUX DISCRIMINATIONS. 8	
II.5 L'UNIFORME « NON-UNIFORME » !.....	9
II.6 SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	9
II.7 OU EN EST LE LIVRET EXPLICATIF DES FICHES DE PAYE ?	10
II.8 SUSPENSION DU PERMIS ET / OU PERTE DE POINTS	10

III - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFE CGC12

III.1 PESEE DE POSTE, METHODE HAY	12
III.2 HORS- EFFECTIF : NOTE DRH/2007/241	12
III.3 RECYCLAGE DES ANCIENS UNIFORMES	12
III.4 EQUIPEMENT INFORMATIQUE	13
III.5 APPLICATION DE LA LOI SUR LES STATUTS DES ANCIENS MILITAIRES	13
III.6 PANNEAU GENANT	14
III.7 CONGE SOLIDAIRE	14
III.8 ASSERMENTATION	15

IV ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFDT.....16

IV.1 DMCM6.....	16
IV.2 FORMATION	16
IV.3 AGENTS COMMERCIAUX.....	17
IV.4 LE DIF.....	17
IV.5 DETACHEMENT PCI A ROISSY.....	18
IV.6 TRAVERSER LES GARES RER ET TGV DE CDG SANS SE FAIRE DEPOUILLER	18
IV.7 S3 ... PAS PROPRE LE TERMINAL !.....	19
IV.8 AEOPORTS DE PARIS ET LA DISCRIMINATION !.....	19
IV.9 INA : TURBULENCE ET INQUIETUDE	20
IV.10 HANDICAPE : SENSIBILISATION.....	21
IV.11 PARKA.....	22

V – ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SICTAM CGT23

V.1 GRÈVE À LA STIM SÉCURITÉ	23
V.2 DRH/RETENUES SUR SALAIRE.....	23
V.3 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY.....	23
V.4 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY.....	24

V.5 DRH : POSTE PRIORITAIRE ET APPEL SOLIDAIRE	24
V.6 DRH/ ACCORD ARTT...FORFAIT CADRE IMPOSE.....	25
V.7 DRH/CONGE PARENTAL DES CADRES	25
V.8 DRH/NTIC ET DERAPAGE.	26
V.9 DRH/ CONTRAT DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ESCALE	27
V.10 DRH/ NOTION D'ACCORD MAJORITAIRE	27
V.11 LES ACTIONNAIRES BENEFICIENT DU 1/3 PAYANT, EUX.	27
V.12 LONGUES MALADIES/DOUBLE TRESORERIE ?.....	28

VI – ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SPE CGT.....29

VI.1 ORYL TRANSPORT : REQUALIFICATION	29
VI.2 FEMMES ENCEINTES ET REDUCTION DE LA DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL.....	29
VI.3 ORYS : SOUS EFFECTIF DES AGENTS COMMERCIAUX INFORMATION.....	29
VI.4 CDGP FONCTION AGENT PARC/SIRH	30
VI.5 CDGA CHAISES ERGONOMIQUES POUR LES COMPTOIRS INFOS	30

VII – QUESTIONS DIVERSES.....31

VII. 2 ASTREINTES : RECAPITULATIF MENSUEL – CFDT.....	31
---	----

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

Membres représentants la Direction

DRH	Mlle Benacquista Mme Cavillon-Lovich Mlle Guenard	ORY ORYS	Mme Dabaghy Mme Barban
CDGE	Mme Bonmartel	ESC ESC	Mme Manry Mme Turzynski

Les élus Présents

1/ UNSA SAPAP

M. Abrioux	DP
M. Bouchikhi	DP
M. Cuveiller	DP
M. Dinville	DP
M. Gropper	DP
M. Terrien	DP

2/ FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
M. Colmet-Daâge	DP
M. Criquet	DP
M. Fernandes	DP
M. Haroutiounian	DP
Mme Pradeau	DP

3/CFE/CGC

M. Binet	DP
Mme Chollet-chouraqui	DP
M. Fontany	DP
Mme Lapierre	DP
Mme Hedio	DP
M. Schillemans	DP
M. Yaombiti	DP
Mme Yapoudjian	DP

4/CFDT

M. Abdi	DP
M. Bourguignat	DP
M. Racic	DP
M. Ramboer	DP
Mme Salanié	DP
M. Soukehal	DP

5/SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M. Guffanti	DP
M. Pardo	DP
M. Petitpas	DP
Mme Tourneur	DP

6/SPE/CGT

M. Chengadoo	DP
M. Elketrani	DP
Mme Franche	DP
M. Marin	DP
Mme Peretti	DP
M. Vallalta	DP

I - Ordre du jour présenté par les délégués UNSA SAPAP

I.1 APRN

La direction APRN attend de la part de la direction technique industrielle (DTI) de la Navigation aérienne, une demande officielle stipulant le déménagement pour la fin de l'année 207 des 16 agents APRN2 vers des locaux DTI situés à Athis-Mons.

Quelles seront les conséquences pour les agents ADP refusant ce déménagement ?

Réponse :

Au vu des éléments constitutifs de dossier, il apparaît que le déménagement des salariés Aéroports de Paris du bâtiment 651 vers le bâtiment 1608 à Athis-Mons n'a pas pour effet de modifier leurs conditions d'emploi. Au plus, cette opération pourrait s'apparenter à une modification de leurs conditions de travail. Dans cette hypothèse, les salariés ne sont pas fondés à s'opposer à ce déménagement.

Compte tenu des observations formulées en séance sur la situation desdits agents vis à vis de la DGAC le président de séance va demander à ce que cette situation soit clarifiée.

Par ailleurs, une réunion à laquelle assisteront le directeur d'APR et le responsable d'APRN est programmée avec les agents concernés le 17 septembre 2007.

I.2 ORYR

Après avoir lu le compte rendu DP de juillet 2007 concernant le ramassage des animaux morts, la réponse qui nous a été faite est la suivante :

"La fréquence de ramassage n'a pas augmentée"

Sur quels critères peut-on parler d'augmentation de fréquence étant donné que la procédure a été mise en place en mars 2007.

Réponse :

Les agents concernés par cette procédure bénéficient d'une prime d'insalubrité équivalente à 8 unités par vacation. La prime d'insalubrité est attribuée pour les heures de travail effectuées dans des conditions réputées insalubres au regard de cette activité spécifique. Elle n'est pas proportionnelle au nombre de ramassages effectué.

I.3 BSI

Quand pensez-vous adresser le BSI aux agents ?

Réponse :

Ce document devrait être finalisé au cours de l'automne 2007.

I.4 OU SONT LES NAVETTES ?

En effet, à Orly les navettes ne passent plus par le bâtiment 363, alors que des abris bus tous neufs et remis aux normes permettaient l'accès aux personnes handicapées.

De plus, aucune signalisation ne précise que ces arrêts ne sont plus desservis. Les passagers attendent en vain !

Nous nous demandons le retour des navettes au circuit initial.

Réponse :

Le président de séance confirme la réponse apportée à la question II.2 posée par SPASAP/CFDT au cours de la réunion des délégués du personnel du 26 juillet 2007.

"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^{er} 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.

Il est par ailleurs indiqué que l'affiche informant que cet arrêt n'est plus desservi sera remise en place, celle-ci ayant disparu.

II - Ordre du jour présenté par les délégués FO

II.1 QUALIFICATIONS ?

Nous avons pris connaissance de différentes décisions concernant le positionnement d'agent dans différentes directions. Les qualifications n'apparaissent plus au profit de libellé de fonction.

FO revendique que dans toutes les décisions apparaissent la qualification issue du glossaire de qualification.

Réponse :

Certaines décisions relatives aux réorganisations ou aux mutations n'indiquent pas la qualification. Il s'agit d'une omission malencontreuse. Les consignes seront données afin que la qualification soit systématiquement indiquée sur les décisions.

II.2 ORYS LIVRAISON BAGAGE INTERNATIONAL (LBI):

Les agents commerciaux et les CPA ont travaillé dès l'ouverture de la LBI dans des conditions désastreuses : pas de relais pour leurs téléphones, de ce fait inutilisables, travail dans des nuisances terribles (poussière, chantier non terminé, agents debout pendant des heures.....)

FO revendique l'octroi d'une gratification exceptionnelle pour tout le groupe des agents commerciaux et CPA.

Réponse :

Les agents CO et les CCO (qui ne sont plus CPA depuis bientôt un an) ont du subir les imperfections et les aléas consécutifs à toute mise en service d'installations nouvelles, tout comme un certain nombre d'agents opérationnels et fonctionnels, ADP ou sous-traitants.

Les responsables de l'UO ont agi sans délai et avec détermination afin que les désordres énoncés soient résorbés au plus tôt (de quelques jours à 3 semaines au plus) compte tenu des contraintes et disponibilités des services techniques internes et/ou des entreprises extérieures.

A ce titre, il n'est pas envisagé d'attribuer une gratification exceptionnelle aux agents cités précédemment

II.3 DEBAUCHAGE DE CADRE

Plusieurs Cadres d'IMO se sont étonnés de recevoir des coups de téléphone à leur domicile de l'entreprise Search & Find pour les démarcher pour des emplois dans des entreprises extérieures.

Par exemple, l'un d'entre eux, s'est vu proposé l'emploi dans une société de gestion des autoroutes. La personne expliquant : « vous avez été recommandé par quelqu'un ».

Le syndicat FO s'interroge avec les agents de savoir comment cette entreprise « Search & Find » a pu obtenir les coordonnées personnelles d'agents d'ADP.

Est-ce une fuite ? Est-ce une volonté délibérée de la Direction de faire débaucher ces agents ?

FO revendique que cesse immédiatement ce débauchage.

Réponse :

Les cabinets par approche directe sont spécialisés dans le repérage au sein des entreprises des profils susceptibles de répondre aux attentes de leurs clients. Ils développent pour ce faire des pratiques qui consistent par exemple à accéder aux organigrammes, utiliser les répertoires d'association d'écoles, ou les réseaux professionnels, obtenir des informations auprès de collègues...

Il est par ailleurs précisé que les coordonnées personnelles des agents ne sont accessibles que par l'encadrement et les gestionnaires de personnel qui se doivent de respecter le caractère confidentiel de ces données.

En aucune circonstance, l'entreprise ne communique les coordonnées personnelles de ses salariés.

Concernant plus particulièrement la Direction de l'immobilier, celle-ci bénéficiant d'un contexte de fort développement de l'activité immobilière, n'a aucune velléité d'encourager le mouvement de tel ou tel cadre de la direction en dehors des mouvements naturels au sein de l'entreprise"

II.4 DETACHEMENT POUR LES UNS, DEMISSION POUR LES AUTRES !!! STOP AUX DISCRIMINATIONS.

La note DG/173-009, insérée à l'article 4 du statut du personnel dispose que les agents d'ADP ont la possibilité d'être détaché dans les entreprises ou sociétés dans lesquelles Aéroports de Paris possède une participation.

A ce titre, un certains nombre d'agents d'ADP sont ou ont été détachés dans des filiales d'ADP (Sapsar, Aviance, Alyzia, ADPM, ADPI, Hub...) pour une période de deux ans, renouvelable.

Aujourd'hui, la Direction d'INA propose aux agents d'INA sur la base du volontariat un certains nombre de détachements à ADPI (une cinquantaine de poste sont ouverts aux collaborateurs d'ADP).

Alors que les détachements sont possibles dans les filiales ADPI, ADPM, Hub Télécoms, les agents de l'escale qui voient l'intégralité de leur activité transférée dans la filiale « Newco » n'ont comme seule proposition s'ils souhaitent continuer à exercer leur métier que la démission.

Comment la Direction justifie t-elle une telle discrimination ?

FO revendique donc l'application pour les agents de l'escale de la note DG/173-009 et la possibilité pour les agents volontaires d'être détachés dans la « Newco ».

Réponse :

Le président de séance rappelle que cette question a été évoquée au cours des réunions de négociations sur le dossier Escale.

La filialisation de l'Escale répondant à des nécessités économiques, il a été décidé d'affecter à titre définitif les agents volontaires dans la filiale NEWCO.

Cette décision relève du pouvoir d'organisation de l'employeur.

II.5 L'UNIFORME « NON-UNIFORME » !

Les élus DP FO constatent plusieurs dysfonctionnements concernant la dotation du nouvel uniforme :

1°) nous constatons que la distribution du nouveau vêtement haute visibilité est loin d'être homogène du point de vu de la nécessité des agents. Ainsi, nous avons constaté que des agents administratifs ont obtenu leurs vêtements, alors que des agents allant en zone réservée ne l'ont pas obtenu.

FO revendique de la Direction que toute les mesures soient prises pour que l'ensemble des agents obtiennent leur vêtement haute visibilité dans les plus brefs délais.

2°) nous constatons des difficultés pour obtenir les uniformes règlementaires (vêtements haute visibilité) en taille XXL. Ces difficultés se retrouvent à l'identique pour les agents de l'exploitation, de l'escala, des infos, qui ont des tailles « hors normes ».

FO revendique que la Direction, conformément à sa décision du port du nouvel uniforme par tous les agents en date du 21 juin dernier, fasse le nécessaire pour respecter ses engagements.

Réponse :

Il est précisé que les parkas ont été livrées dans les U.O en fonction des fichiers établis par celles-ci et transmis directement au fabricant pour livraison.

Le reste du stock a été livré dans les magasins d'Orly et de CDG. Les parkas sont distribuées en fonction des demandes des responsables hiérarchiques.

2) Le marché des parkas va être rattaché au marché du nouveau vêtement de travail. L'appel d'offres de la fabrication du vêtement de travail, prévoit que la fabrication et la livraison des parkas doivent être faites avant la distribution du nouveau vêtement de travail (celui-ci étant prévu pour le début 2008). Sachant que les parkas "haute visibilité" en grandes tailles (XXL / XXXL / XXXXL) sont en rupture de stock, il a été demandé qu'une livraison ait lieu avant la fin de l'année.

Contrairement à ce qui a été avancé en séance, le fournisseur n'est pas en faillite.

Compte tenu des doléances formulées à diverses reprises par les délégués du personnel, une réunion de la commission habillement a été programmée le 12 septembre sur ce dossier.

II.6 SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

La disparition d'un médecin du travail sur Roissy et coordonnateur de l'ensemble des médecins du travail, a lourdement affecté le personnel de l'entreprise et tout particulièrement le service santé du travail.

Actuellement, 2 médecins sont en poste à CDG, pour rappel les chiffres cités dans le rapport d'activité du service santé au travail pour l'année de 2006 fait état de :

- 1947 examens périodiques
- 1663 examens non périodiques

- 2793 avis d'aptitudes
- 373 pathologies dépistées

Pour un effectif total réalisé de 4276 salariés sur Roissy.

Sans oublier que les médecins doivent consacrer 1/3 de leurs vacances à des actions sur le milieu de travail.

Le rôle du service de santé au travail dans la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des salariés et non seulement règlementée mais primordiale.

FO revendique le pourvoi de ce poste dans les meilleurs délais, ainsi que la nomination d'un médecin coordinateur.

Réponse :

Pour un médecin du travail à plein temps, le nombre maximal annuel d'examens médicaux pratiqué est de 3200 et l'effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale de 3300.

Le nombre de médecins au sein de l'entreprise a été évalué à 6 (bien au dessus des obligations réglementaires).

Ce nombre tient compte de l'activité médecine de prévention pour le compte de la DSNA.

Le maintien de cette prestation étant en cours d'examen, la direction arrêtera une position définitive à l'issue de l'instruction du dossier de la DSNA et en concertation avec les médecins du travail en poste.

II.7 OU EN EST LE LIVRET EXPLICATIF DES FICHES DE PAYE ?

Les élus DP FO, sont désespérés de remettre à nouveau cette revendication à l'ordre du jour.

La Direction s'est engagée à fournir ce Livret.

FO revendique une date précise pour la remise de ce Livret.

Réponse :

Le livret est en cours de production, la livraison sera faite au courant octobre 2007.

II.8 SUSPENSION DU PERMIS ET / OU PERTE DE POINTS

Quelles sont les dispositions prises par l'entreprise pour permettre à son personnel de continuer à travailler au sein de l'entreprise en cas de suspension du permis de conduire ?

FO revendique dans le cas de perte de points, des dispositions de l'entreprise pour permettre à ses agents de récupérer lesdits points.

Réponse :

L'entreprise. Il est donc demandé aux conducteurs de véhicules de se montrer vigilants. Concernant les salariés dont le permis aurait été suspendu, l'entreprise n'envisage pas d'adopter de règles particulières applicables à ce type de situation. Les dossiers sont traités au cas par cas.

III - Ordre du jour présenté par les délégués CFE CGC

III.1 PESEE DE POSTE, METHODE HAY

Quelle est la procédure en vigueur concernant la pesée d'un poste dans le cadre d'une demande de requalification ?

Une pesée de poste peut-elle se faire à l'insu de l'agent, sans en informer le salarié concerné et à fortiori sans consulter le salarié sur les missions et tâches effectuées ?

Réponse :

Un poste est évalué sur la base d'une description de poste rédigée par ou avec le titulaire, signée par lui et validée par sa hiérarchie (n+1 et n+2). Cette description est examinée par l'équipe DRHV au regard des critères utilisés dans la méthode HAY pour établir un positionnement. Ce positionnement est ensuite vérifié en cohérence avec les autres postes comparables. "

Une pesée ne peut donc en principe être faite indépendamment de l'agent en poste, sauf en cas de création de poste, où l'on pèse la vision cible décrite par le manager en vue de faire évoluer une ligne métier.

III.2 HORS- EFFECTIF : NOTE DRH/2007/241

Nous demandons, dans le cadre du suivi des effectifs, à avoir communication de la liste nominative des HE/ST avec les qualifications correspondantes.

Un poste préempté par la DRH d'un agent volontaire au départ anticipé pourrait-il être pourvu indifféremment par un agent d'escale ou un agent HE (Hors Escale) ?

Réponse :

1. Communication de la liste nominative des HE

Dans le cadre du suivi quantitatif des effectifs produit par DRHV, l'évolution du nombre des agents en situation HE est indiquée. Cette information ne figure pas dans le cadre du suivi des pourvois d'emplois. Dans tous les cas, un suivi nominatif dans un document diffusé largement ne semble pas compatible avec le respect des personnes et de certains éléments de confidentialité touchant à leur situation. En revanche, une information régulière est faite, par exemple, à la Commission Reclassement Médical.

2. Pourvoi des postes par un agent de l'escale

Les emplois qui seront libérés par des départs en C2A (cessation anticipée d'activité) sont réservés exclusivement au reclassement des salariés de l'Escale Le départ en cessation anticipée d'activité est conditionnée par la sauvegarde de l'emploi d'un salarié de l'Escale

III.3 RECYCLAGE DES ANCIENS UNIFORMES

Pour la première fois, ADP organise une opération de recyclage des anciens uniformes. Cette initiative fort louable pose néanmoins un problème aux agents : les uniformes doivent

être rapportés nettoyés, or la carte de pressing ne suffit pas à payer le nettoyage de l'ancien et du nouvel uniforme.

Nous demandons qu'ADP étudie une formule de nettoyage sommaire afin que les agents puissent contribuer à cette opération.

Réponse :

Cette opération a été mise en place afin de répondre à l'élan de solidarité manifesté par plusieurs agents. Il est demandé aux personnes qui souhaiteraient participer à cette opération, de rapporter des uniformes si non nettoyés, du moins en bon état de propreté.

En effet, il n'est pas dans l'intention de l'entreprise de prendre en charge les frais de nettoyage.

III.4 EQUIPEMENT INFORMATIQUE

Le temps passé par les agents devant les écrans informatiques étant de plus en plus important, nous réclamons que lors d'un renouvellement de matériel le choix se porte sur des écrans plats, les écrans de type cathodique se révélant beaucoup plus néfastes pour les yeux.

Réponse :

Jusqu'à cette année, l'attribution d'un écran plat s'effectuait selon l'un des critères suivants :

- **Raison médicale**
- **Image de marque**
- **Exiguïté des locaux**

A compter de 2008, compte tenu de l'évolution technologique et des offres fournisseurs, les écrans cathodiques vont être abandonnés au bénéfice des écrans plats.

III.5 APPLICATION DE LA LOI SUR LES STATUTS DES ANCIENS MILITAIRES

La loi n° 72.662 du 13 juillet 1972 prévoit la prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du temps passé sous les drapeaux pour les anciens militaires engagés qui accèdent à un emploi de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics ou des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut réglementaire.

- **Quelles sont les modalités d'application de cette disposition au sein d'ADP ?**
- **Quels sont les emplois de catégorie B,C, et D cités dans l'article 97 de la loi ?**
(cf. Annexe 1)

Réponse :

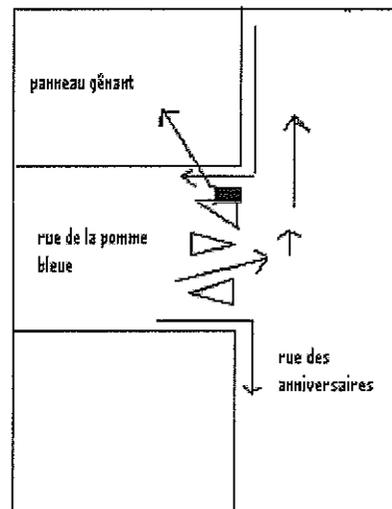
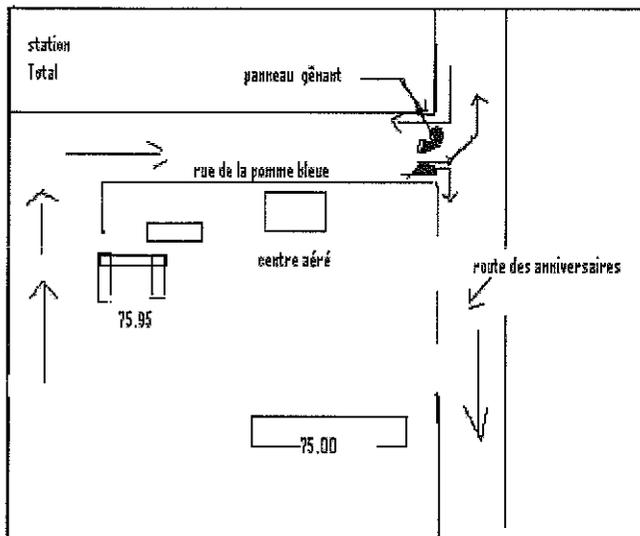
Le président de séance précise que la DRH va étudier les modalités d'application de cette loi sachant que celle-ci a été abrogée en 2005. Afin de permettre à la DRH de recenser les salariés concernés par ces dispositions, ces derniers sont invités à se rapprocher des responsables de ressources humaines et à leur remettre l'ensemble des pièces justificatives permettant l'étude de leur dossier.

III.6 PANNEAU GENANT

Lorsque l'on sort du parking du bâtiment 75.95, en descendant à droite la rue de la pomme bleue pour rejoindre la rue des anniversaires, en zone technique de CDG, et que l'on se présente au stop pour tourner, à droite comme à gauche, un nouveau panneau, indique le bâtiment 76.10, Air-France, etc...

Placé trop près de la route, il empêche, sur une dizaine de mètres, de voir les véhicules arrivant sur la gauche et remontant la route des anniversaires en direction du pavillon d'honneur.

Ce panneau pourrait-il être déplacé légèrement plus haut sur le terre-plein afin d'éviter cette gêne ?



Réponse :

Le président de séance remercie les délégués du personnel d'avoir posé cette question.

Le panneau litigieux a été enlevé. Son nouveau positionnement va être étudié pour répondre à une visibilité optimale du carrefour et au besoin d'orientation des visiteurs du bâtiment 7610.

La demande concernant l'installation d'un passage clouté à proximité du bâtiment 7393 est transmise au service compétent pour examen.

III.7 CONGE SOLIDAIRE

Le congé solidaire, créé en 1999, qui permet à un salarié de partir en mission humanitaire pendant ses congés payés mais avec un financement partiel ou total de son entreprise, n'existe pas à Aéroports de Paris.

Nous demandons que soit étudiée l'application de cette disposition.

Réponse :

Le président de séance indique qu'une étude a été conduite par ENV sur ce dossier. La mise en œuvre s'avère complexe. La proposition faite à la direction avait été rejetée en raison du coût généré.

III.8 ASSERMENTATION

La prime de technicité devant être supprimée au 1er janvier 2008 nous maintenons notre demande de régularisation du versement de la prime pour les agents déjà assermentés qui ne l'on jamais touchée, avec effet rétroactif à la date de leur assermentation.

Réponse :

Ce dossier sera abordé au cours de la réunion DRHR/OS du 03 septembre 2007.

En effet conformément aux explications données au cours de la réunion du 28 juin 2007, la Direction compte appliquer la procédure réglementaire pour supprimer une sujétion qui n'a plus lieu d'être.

En conséquence, pour tenir compte des délais de mise en œuvre, il est envisagé de supprimer la prime de technicité à compter du 1 janvier 2008 puisque l'assermentation n'est plus indispensable à l'exercice des fonctions qui justifiaient autrefois son exigence. En effet l'assermentation ne donne pas aux constats relatifs aux dommages physiques ou matériels de valeur juridique supérieure à n'importe quel constat contradictoire.

Cette suppression se réalisera en plusieurs étapes:

- **Maintien de la prime jusqu'à la fin de l'année 2007,**
- **Mise en place d'une prime différentielle de 100% du montant de la prime réduite à hauteur de 50% des augmentations de salaires générales ou individuelles survenant après le 1/01/2008.**

Il est demandé aux UO de dresser un état des lieux des salariés concernés.

IV Ordre du jour présenté par les délégués CFDT

IV.1 DMCM6

A DMCM6 (communication Orly), l'effectif se compose d'un cadre A, d'un décorateur projeteur et d'un rédacteur principal. Le cadre A étant régulièrement "sollicité" par la direction d'Orly, le rédacteur principal étant doté de mandats syndicaux, le chef de service fait "tourner" les activités avec une secrétaire hors effectif, un agent 1B hors effectif remplissant les fonctions de photographe et délivrant les autorisations de prises de vues, un agent 1B remplissant les fonctions de rédacteur !

Comment explique-t-il cette situation qui perdure ? Comment se fait-il que deux agents 1B assument respectivement des responsabilités (photographe et rédacteur principal) assurées normalement dans l'entreprise par des agents de haute maîtrise B ?

Nous réclamons l'intégration des agents en hors effectif et l'attribution des qualifications correspondant à leurs responsabilités.

Réponse :

Dans le cadre de la gestion des personnels "Hors Effectif", le chef de service DMCM6 a accepté de prendre en charge sur des missions ponctuelles deux agents HE, sans qu'ils aient des compétences particulières en termes de communication.

Le premier réalise des prises de vues et s'occupe des autorisations de prises de vues non commerciales et hors presse (peu de demandes) sans pour autant qu'il puisse être qualifié de photographe. En outre, pour des raisons personnelles, il ne peut se rendre dans tous les endroits utiles à ce type de mission. La seconde a rejoint DMCM6 (désormais DMCE4 depuis juillet suite au bilan de réorganisation DMC) il y a trois mois après un an d'arrêt, pour le moment elle participe à des missions ponctuelles.

Le chef de service DMCE4 et la structure compétente de DRHS ne manqueront pas de veiller à leur positionnement sur un poste organique dès qu'une opportunité sérieuse correspondant à leurs compétences se présentera.

IV.2 FORMATION

Pourquoi propose-t-on des formations professionnelles aux personnels de l'escale alors que celle-ci va disparaître ? Par exemple, une journée de cours d'anglais par semaine pour du personnel qui n'utilisera pas cette compétence linguistique au bénéfice d'ADP.

Pourquoi n'offre-t-on pas ces mêmes cours (cours de remise à niveau ou d'approfondissement) aux personnels dont la pérennité de l'emploi au sein d'ADP est assurée ?

Réponse :

L'escale est en activité et a des clients, aussi pour les personnes qui travaillent dans ce secteur, la formation continue en anglais a du sens, en outre les connaissances et compétences acquises sont le cas échéant transposables dans d'autres secteurs de l'entreprise où l'anglais est également nécessaire.

Il est bon de constater que l'entreprise veille à contribuer sans répit à favoriser le développement professionnel de ses salariés. Par ailleurs, lorsque la Direction n'intègre pas les desideratas des agents, ces derniers ont la possibilité de demander à bénéficier de ces formations dans le cadre du DIF.

IV.3 AGENTS COMMERCIAUX

Nous avons constaté depuis quelques temps déjà l'apparition de postes dont l'intitulé du poste est Agent d'exploitation, et ceci afin d'effectuer les missions des agents commerciaux. Les élus du SPASAP CFDT réclament à la direction des explications concernant ces différences appellations pour ces mêmes fonctions.

Réponse :

Effectivement, la "fonction" ne correspond pas à la "qualification" du salarié. Plusieurs types de postes qui ont sensiblement les mêmes missions et des qualifications différentes peuvent être regroupés dans une même "fonction".

Dans le cadre du projet relatif à la mise en place de la GPEC, les notions de filières, métiers, qualifications...feront l'objet d'une description.

DRHV est actuellement entrain de revoir avec l'ensemble des directions, le référentiel des métiers. Celui-ci présentera une nouvelle architecture (famille, sous-famille, métiers, fonctions, postes) qui sera adaptée aux enjeux du groupe tout en permettant de répondre aux préoccupations et aux enjeux propres à ADP SA.

DRHV organisera des réunions avec les organisations syndicales dans le cadre du projet relatif à la mise en place de la GPEC et au cours desquelles les notions de filières, métiers, qualifications...feront l'objet d'une description.

IV.4 LE DIF

Le temps passe et le DIF devient de plus en plus "volumineux". Il paraît aujourd'hui difficile de pouvoir bénéficier de ce droit au regard du sous effectifs constants et à la surcharge de travail rencontré par le personnel.

Les élus du SPASAP CFDT demandent à la direction quelle solution elle pense mettre en œuvre pour permettre l'application de ce droit.

Réponse :

Le DIF ouvre la possibilité aux salariés de demander à leurs entreprises de suivre une formation au-delà des formations obligatoires suivies à la demande de l'employeur car nécessaires à la tenue de leur poste.

Les formations accessibles en DIF doivent faire l'objet d'une co-décision entre l'employeur et le salarié, ce droit est complété au sein de l'entreprise par les termes de l'accord formation qui cible les actions du répertoire des formations internes, sur le temps de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2007; 900 demandes de DIF ont été formulées ; 760 demandes acceptées; 140 demandes ont été refusées par les unités.

	2006	2007 (1er semestre)
	du 01/01 au 31/12	du 01/01 au 30/06
pas assez d'heures acquises au compteur DIF	47	41
hors politique DIF ADP	29	48
annulation du stage	27	0
refus du service (organisation de service)	24	13
formation financée sur le plan formation des services	18	14
Désistement de l'agent	17	4
pas d'offre interne	7	0
délais de traitement insuffisant	2	2
autres	12	21
	183	143

IV.5 DETACHEMENT PCI A ROISSY

Les agents commerciaux de CDGE en sous effectifs et en charge de travail accru sont sollicités très régulièrement pour effectuer des missions de remplacement au PCI, également en sous effectifs.

La mise en place d'une liste de volontaires d'agents commerciaux pérennise la situation. Ce qui était au départ un service rendu ponctuellement devient un mode dégradé.

Les élus du SPASAP CFDT réclament un retour à la normale pour les effectifs de ce groupe de travail dans les meilleurs délais.

Réponse :

Le recours à des agents commerciaux volontaires pour des remplacements ponctuels au PCI correspond au traitement de situations exceptionnelles. En fonction des aléas de présence, le REP affecte les moyens humains nécessaires à la tenue de l'activité.

Concernant les effectifs du groupe des coordonnateurs PCI, sur 21 postes autorisés :

- 1 poste est actuellement en cours de pourvoi;
- 1 agent est détaché en administratif jusqu'au 30 septembre; il est remplacé par un agent commercial;

Concernant l'effectif du groupe agents commerciaux, sur 56 postes autorisés :

- 2 postes sont actuellement vacants et seront pourvus en septembre;
- 4 agents sont détachés dans d'autres groupes de travail jusqu'au mois de septembre;
- 2 agents sont en congés sans solde.

5 CDD ont été embauchés pour renforcer l'effectif, ce qui porte à 52 le nombre d'agents présents en juillet et 51 en août.

IV.6 TRAVERSER LES GARES RER ET TGV DE CDG SANS SE FAIRE DEPOUILLER ...

Dans ces deux endroits et depuis plusieurs mois sévissent des bandes d'adolescentes se faisant passer pour sourdes et muettes et quêtant pour des organisations d'aides aux personnes souffrant de ces handicaps. Passe encore que leurs cris emplissent ces lieux lors de leurs régulières disputes, ce qui est plus dommageable se sont les vols à la tire qu'elles réalisent au préjudice des personnels, des passagers et visiteurs ! Les spoliations à

l'intérieur des véhicules stationnant sur les parkings, celles commises à l'encontre des bagages effraient déjà une partie de notre clientèle. Si maintenant elle risque de se faire dépouiller dans la gare RER et la gare TGV...Nous demandons que la direction intervienne efficacement auprès des autorités compétentes pour mettre fin à cette situation.

Réponse :

Suite aux problèmes de vols rencontrés récemment aux gares RER et TGV, la police est intervenue en fin de semaine dernière, ce qui a donné lieu à l'interpellation de plusieurs personnes.

IV.7 S3 ... PAS PROPRE LE TERMINAL !

Nous avons bien compris que l'heure était aux économies de bouts de chandelle mais quand même ! Le ménage dans le nouveau terminal S3 peut-il être effectué correctement et régulièrement ? De la même manière la gare TGV peut-elle être nettoyée de l'épaisse couche de crasse qui la recouvre (notamment ses piliers "blancs") ?

Réponse :

Pour la partie GARE, les avis des QDS, CAP et nous-mêmes sont unanimement positifs malgré la poursuite de quelques travaux qui pénalise l'activité de nettoyage. L'entreprise s'est bien organisée et est très réactive.

Les QDS réalisent très régulièrement des tournées Qualité, les CAP sont sur place et nous réalisons également des inspections.

Pour la partie BS, les contrôles et les résultats sont les suivants:

Juillet 2007: 52 contrôles, note UO 93,22

Août 2007: 55 contrôles, note UO 95,25

Les résultats élevés en juillet sont en légère progression en Août.

Concernant la propreté de la Gare TGV, CDGE rappelle que celle-ci fait partie du périmètre de la SNCF. AEROPORTS DE PARIS a maintes fois écrit à la SNCF pour réclamer des interventions de nettoyage, notamment pour les piliers blancs.

IV.8 AEOPORTS DE PARIS ET LA DISCRIMINATION !

Le jugement de la cour d'appel de Paris (arrêt du 05 juillet 2007) est sans équivoque.

La direction d'ADP-SA est :

- désavouée pour avoir nié qu'une action en justice pour discrimination antérieure à l'exercice du droit de retrait existait,
- désavouée car la relation entre les licenciements et la dénonciation d'une discrimination a été reconnue,
- désavouée pour avoir prétendu pouvoir licencier les quatre sur la base de conclusions de l'inspection du travail qu'elle n'a pas saisi en temps et en heure,
- désavouée pour ne pas avoir respecté la procédure impérative prescrite à l'article L.231-9 du Code du Travail relative au droit de retrait et en cas de désaccord sur les moyens de solutionner le risque pour les personnes,
- désavouée pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

En vertu de quoi le juge a ordonné la remise en état, et les salariés sont regardés comme n'ayant jamais cessé d'exercer leurs emplois.

Ce jugement nous interpelle en tant que partenaire social sur les questions de discrimination :

" Il faut agir ensemble".

Que comptez-vous faire pour mettre en place un traitement interne pour prévenir les difficultés et éviter qu'elles ne soient tranchées devant les tribunaux ?

Réponse :

La procédure engagée par les 4 salariés a été poursuivie sur le fondement de l'article L 122-45-2 du code du travail qui prévoit que le licenciement d'un salarié est nul, s'il est établi que ce licenciement, intervenu postérieurement à une action en justice engagée par les salariés sur le fondement d'une discrimination, n'a pas de cause réelle et sérieuse et est une mesure prise par l'employeur en raison de l'action en justice.

La Cour d'Appel, statuant en référé c'est-à-dire dans le cadre d'une décision provisoire, a prononcé la nullité des licenciements et ordonnée la réintégration à titre conservatoire des 4 salariés.

En revanche, la Cour ne se prononce pas sur l'existence d'une discrimination raciale.

Les salariés seront réintégrés et leurs salaires ont été rétablis.

La position de la Cour d'appel repose sur une analyse de faits qu'elle considère comme constituant un ensemble d'indices. Ces faits sont suffisamment complexes et sujets à interprétation pour que l'on puisse estimer pouvoir utilement en contester la qualification devant la Cour de cassation.

Aéroports de Paris a donc formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette décision d'appel. En outre, la procédure au fond concernant notamment la validité des licenciements intervenus est toujours en cours devant le Conseil de Prud'hommes (audience de départage le 18 décembre 2007).

IV.9 INA : TURBULENCE ET INQUIETUDE

Les agents d'INA vivent dans l'inquiétude par rapport aux mouvements de certains agents qui partent vers ADPI et d'autres qui démissionnent.

Certains se retrouvent sans aucune mission.

De plus nous apprenons que des Cadres dirigeants sont en partance.

La CFDT demande à être consultée dans les plus brefs délais sur ce dossier dans le cadre de l'instance représentative du Comité d'Entreprise.

Réponse :

La filiale ADPi a engrangé cette année un volume important de commandes lui amenant à doubler son chiffre d'affaires dès cette année. Pour assurer la production nécessaire à ce chiffre d'affaires, elle a besoin d'une cinquantaine de collaborateurs supplémentaires, pour des missions à Paris ou à l'étranger. Pour ces recrutements, l'appel aux ressources du Groupe ADP est la priorité. Aussi ADPi est sur le point de publier sur Intranet les fiches de postes correspondant à ses besoins. Le recrutement d'ADPi se fera, pour les ressources issues du Groupe ADP, par des contrats de détachement, conformément au manuel de gestion.

Les collaborateurs d'INA font l'objet d'une publicité particulière sur ces opportunités, en raison, d'une part de la proximité des métiers d'INA avec ceux d'ADPI, d'autre part de la baisse programmée du plan de charge d'INA.

Cf. annexe 2.

IV.10 HANDICAPE : SENSIBILISATION

Les stationnements réservés aux personnes à mobilité réduite dans l'ensemble des parkings ADP ne sont pas respectés.

La CFDT demande qu'une sensibilisation sur ce thème soit mise en œuvre et notamment en relation avec les associations représentantes des personnes en situation de handicap.

Réponse :

Le président de séance indique que les règles liées à l'accueil des PMR sont respectées dans l'ensemble des parcs de l'entreprise et rappelle la réponse apportée à une question de même nature posée par SPASAP CFDT au cours de la réunion des délégués du personnel du 28 juillet 2005 (question II.2)

Cf. réponse à la question SPASAP CFDT II.2 compte rendu du 28/07/2005 page 8

CDGP fait observer qu'il arrive effectivement que les places réservées aux Personnes à Mobilité Réduite (P.M.R.) soient occupées par d'autres usagers. Seule la force publique a autorité pour verbaliser, que ce soit dans l'enceinte des parcs ou sur les linéaires. Il est rappelé qu'un véhicule ne peut pas être mis en fourrière sans verbalisation préalable. CDGP, sensible à la gêne occasionnée pour les P.M.R., travaille avec les autorités publiques afin que les verbalisations soient effectuées dans ces 2 périmètres.

CDGP souligne par ailleurs que les forces de police sont mobilisées par les activités liées à la sûreté dans les aéroports, activités qui restent prioritaires sur toutes autres interventions.

Concernant les parcs de stationnement d'Orly, les agents de police interviennent dans les parcs à la demande des agents parcs et verbalisent les véhicules en infraction qui sont ensuite mis en fourrière. Dans ce secteur, il n'a pas été constaté de problèmes particuliers de stationnement, concernant plus particulièrement les emplacements réservés aux personnes à mobilité réduite.

Par ailleurs, du fait de la mise en place du règlement européen concernant l'accueil et l'assistance des clients aériens handicapés et/ou à mobilité réduite (assistance qu'ADP doit reprendre à charge au plus tard le 1er juillet 2008), CDG travaille actuellement sur la situation et l'optimisation des places de stationnement réservées PMR.

IV.11 PARKA

Pourquoi les Contrôleurs Qualités d'ORYW n'ont pas la parka haute visibilité au même titre que les Contrôleurs Qualités D'ORYS ?

Réponse :

Les contrôleurs Qualité d'ORYW effectuent 95 % de leur travail dans le terminal. Au cours des 5% restant, lorsqu'ils sont amenés à se trouver sur les aires, ils utilisent leur Parka de ville par-dessus laquelle ils portent le gilet haute visibilité.

V – Ordre du jour présenté par les délégués SICTAM CGT

V.1 GREVE A LA STIM SECURITE

Les salariés de la société STIM sécurité, société de sûreté sous traitante de SOFRACEP, ont fait grève du 3 au 12 août 2007 pour obtenir l'application de leur convention collective et remettre en cause un accord de modulation "bidon" qui autorise l'employeur à moduler les horaires de 0 à 48h par semaine et à ne pas payer les heures effectuées.
Par exemple pour 12h de vacation travaillées seules 7 à 8 heures sont payées.

Nous réclamons que la direction de la sûreté d'ADP, si prompt à mettre en place des briseurs de grève, fasse respecter le droit du travail sur les plates formes aéroportuaires.

La CGT soutient totalement les salariés de la STIM dans leurs revendications.

Réponse :

Le président de séance fait observer qu'il n'est pas du ressort d'Aéroports de Paris d'intervenir dans ce genre de conflits.

V.2 DRH/RETENUES SUR SALAIRE

Quelles sont les retenues sur le salaire des agents pour une journée d'absence, concernant :

- Le salaire mensuel lissé
- La majoration pour ancienneté
- La prime d'assiduité
- Le supplément familial de traitement
- Les primes de sujétions professionnelles
- La prime de treizième mois
- La prime complémentaire

A/ En cas d'absence non justifiée ?

B/ En cas d'absence justifiée par un certificat médical ?

C/ En cas d'absence par le dépôt d'un droit à congé légal ou statutaire ?

D/ En cas d'exercice du droit de grève ?

Réponse :

Cf. réponse tableau annexe 3.

V.3 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY

Des coordonateurs installations seraient formées au SSIAP1 ou le seront prochainement.

A/ Dans quel objectif ?

B/ Y-aura-t-il des incidences sur les effectifs du groupe de travail et sur le type horaire ?

C/ Que deviendront les agents non titulaires du SSIAP1 ?

D/ Cette qualification était-elle prévue dans le dossier de réorganisation des aérogares présenté au CE ?

Nous réclamons plus de clarté sur cette orientation.

Réponse :

L'objectif est de disposer d'agents formés SSIAP présents en H24 dans le terminal, afin de pallier à une absence inopinée d'un agent SSIAP. Ce dispositif est basé sur le volontariat. L'effectif du groupe n'est pas lié à ces formations.

V.4 DRH : ORGANISATION OPERATIONNELLE DES TERMINAUX D'ORLY

Un agent ex-AIA en 2x12 affecté comme assistant aérogare au PMS d'Orly sud n'aurait pas perçu la prime compensatrice pour le changement de rythme de travail prévu.

Pouvons-nous en connaître la raison, puisque la direction n'a pas répondu au courrier envoyé par l'agent qui n'a toujours pas obtenu de réponse justificative ?

Nous réclamons le versement de la dite compensation, conformément au dossier présenté au CE.

Réponse :

La demande de ce salarié est en cours de traitement à la DRH. Toutes les explications ont été fournies à l'agent et une réponse écrite lui sera adressée.

V.5 DRH : POSTE PRIORITAIRE ET APPEL SOLIDAIRE

Un deuxième poste CSA à ORYR vient d'être attribué. Apparemment aucun des agents de l'Escale n'avait le profil.

A/ Est-ce dans la logique du reclassement des agents de l'Escale ADP prévue que cette décision a été prise ?

B/ Qu'est devenu l'appel à la solidarité de toutes les directions lancé par le Directeur de l'Escale ?

Réponse :

Le président de séance rappelle que l'entreprise a pour obligation de proposer en priorité les postes qui se libèrent aux agents de l'Escale.

Le Comité de Pourvoi aux Emplois sera chargé de suivre ce dossier. Il lui appartiendra de coordonner les opérations de reclassement.

Le pourvoi du poste de CSA par un agent de l'UO ORYR va libérer un poste de COS qui sera proposé aux agents de l'escale.

V.6 DRH/ ACCORD ARTT...FORFAIT CADRE IMPOSE...

Il résulte de l'accord ARTT la mise en place d'un forfait en jours sur une base annuelle pour l'ensemble des agents de la catégorie professionnelle cadre.

Or selon la législation trois conditions doivent être réunies pour qu'une entreprise puisse mettre en place un décompte du temps de travail annuel en jours.

Les salariés concernés doivent être des "Cadres autonomes".

Un accord collectif doit organiser le recours au forfait en jours.

Une convention individuelle de forfait doit être conclue avec chaque salarié concerné.

La catégorie des "Cadres intégrés" devant être soumise à l'horaire collectif, l'accord collectif ne peut donc s'imposer aux salariés concernés par le forfait en jours.

Les cadres d'ADP ont-ils tous validés la convention individuelle obligatoire ?

Nous réclamons le respect de la législation concernant l'annualisation en forfait jours pour la catégorie cadre.

Réponse :

L'accord ARTT prévoit une durée du travail de 203 jours pour les salariés des catégories III et IV. Ce nombre a été porté à 204 jours par l'accord du 29 mars 2005 relatif à la journée de solidarité.

Cet accord reflète les négociations avec les organisations syndicales et le consensus qui s'était dégagé sur la proposition de la direction et les demandes des organisations syndicales.

Tous les contrats de travail conclus après l'accord du 31 janvier 2000 comporte la durée annuelle en jours.

V.7 DRH/CONGE PARENTAL DES CADRES

L'accord ARTT prévoit un forfait jours pour la catégorie des cadres.

Dans le cas d'un congé parental ½ temps ou ¾ temps quelles sont les dispositions applicables concernant la répartition de ces jours non travaillés dans l'année de modulation et l'impact sur le temps de travail ?

Quel article du manuel de gestion traite de ces dispositions ?

Est-il normal d'imposer les journées non travaillées sans concertation avec l'agent ?

Nous réclamons dans l'esprit législatif ayant instauré le congé parental d'éducation que ces jours non travaillés puissent être négociés entre l'agent demandeur et la hiérarchie.

Réponse :

Toute demande de temps partiel parental par un cadre s'inscrit dans les règles applicables tant au temps partiel qu'au congé parental partiel applicables dans l'entreprise. (Notes DG/2001/667 du 6 mars 2001 insérée à l'article 12 MDG et DH/649 du 17 décembre 1996 insérée à l'article 39 MDG).

La durée du temps de travail est de 102 jours pour les cadres à mi temps et de 153 jours pour les cadres à trois quart temps. La répartition du temps de travail fait l'objet d'un accord entre le salarié et le responsable hiérarchique dans le cadre des règles de l'entreprise applicables en matière de répartition du temps de travail des salariés à temps partiel. Ainsi la réduction du temps de travail induite par le passage à temps partiel doit être répartie chaque semaine, par journée entière. Il n'est pas possible de prévoir des demi-journées dans la répartition du temps de travail. En pratique, les mi temps travaillent en général selon une alternance d'une semaine de 2 jours et une semaine de 3 jours, les trois quart temps selon une alternance de semaines de 4 jours et d'une semaine de 3 jours.

V.8 DRH/NTIC ET DERAPAGE.

Les agents de l'escale ADP ont reçu en juillet une information syndicale sur leur boîte électronique personnelle, ce en dépit de l'accord NTIC.

Bien que s'auto-félicitant des suites données au dossier de suppression des activités de l'escale ADP, pour quelques deniers supplémentaires, les auteurs ne semblent pas concernés par les accords qu'ils ont signés.

Vraisemblablement, ils doivent vouloir ignorer que les agents n'apprécient pas qu'on leur impose sur leur boîte personnelle, une déclaration à des fins de propagande.

A/ Il y-a-t-il eu une révision de l'accord NTIC ?

B/ L'accès à la messagerie personnelle des agents est-t-il autorisé pour toutes les organisations syndicales ?

Réponse :

Selon l'annexe de l'accord NTIC du 27 janvier 2004 et 21 Février 2007, les sections syndicales ont la possibilité de transmettre aux salariés des communications ayant pour but d'informer les salariés ou d'exprimer une position sur des sujets divers. Les communications doivent toutefois être effectués dans le cadre de liste de diffusion composées d'abonnés.

Une note de rappel va être adressée à l'ensemble des organisations syndicales

Le président de séance fait observer que cet usage abusif n'est pas l'apanage d'une seule organisation syndicale. Il invite celles-ci à respecter les règles relatives à la diffusion des messages figurant dans l'accord NTIC. Il serait regrettable en effet que la direction soit amenée à dénoncer ledit accord en raison du non respect de ces règles.

V.9 DRH/ CONTRAT DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'ESCALE

Les agents de l'Escale qui seront reclassés sur d'autres postes dans l'entreprise et qui subiront une déqualification (Principe validé par un accord d'entreprise socialement désastreux que la CGT ne cautionne pas) auront-ils une proposition d'avenant modifiant leur contrat de travail ?

Réponse :

Le président de séance confirme que dans le cas de figure décrit dans la question posée, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant.

V.10 DRH/ NOTION D'ACCORD MAJORITAIRE

La cour de cassation a invalidé un accord d'entreprise signé par une organisation syndicale catégorielle, au motif que cet accord s'appliquait à l'ensemble des catégories professionnelles de salariés, y compris celles ne relevant pas de la dite organisation syndicale.

Lorsque la direction informe les salariés d'Aéroports de Paris, qu'un accord Escale majoritaire vient d'être conclu, cela s'entend-il toutes représentations catégorielles confondues ?

Réponse :

L'accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre de l'escale est majoritaire au sens de l'article L 132-2-2 du code du travail dans la mesure où il a été signé par des organisations syndicales (CFDT, CFTC, UNSA, CFE/CGC) ayant recueilli ensemble plus de la moitié des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles des membres du Comité d'Entreprise.

V.11 LES ACTIONNAIRES BENEFICIENT DU 1/3 PAYANT, EUX.

Un accord a été signé concernant la complémentaire santé (Accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux à Aéroports de Paris). La mise en place de cet accord a été fixée initialement par la direction au 1er juillet 2007. Puis soudain, sous la pression de la direction financière la date d'effet a été repoussée au 1er octobre 2007. Ainsi, la direction économise un trimestre de cotisations prévues au titre de l'Accord. Cette économie sera versée aux actionnaires sous forme de dividendes.

Dans le même temps, la GMC avait logiquement envoyé à ses adhérents une "carte blanche" pour les tiers payants valable jusqu'au 30 juin 2007, l'accord avec la Mutuelle Familiale devant prendre le relais. Or, le report de date décidé par la direction satisfait les actionnaires mais pas les adhérents de la GMC qui se retrouvent dans une situation intermédiaire et floue, sans carte de tiers payants, obligés de régler leurs dépenses de santé hors sécurité sociale.

Tout d'abord, nous dénonçons cette situation et ce manque d'attention sur les implications des décisions de la direction sur la vie et les finances des salariés.

Ensuite, nous souhaitons avoir confirmation et engagement de la direction sur l'application de l'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux à Aéroports de Paris au 1er octobre 2007.

Réponse :

L'accord collectif sur la complémentaire santé prévoit une mise en œuvre au cours du 2^{ème} semestre 2007. La mise en œuvre au 1^{er} octobre 2007 respecte donc cet engagement. Même si des motifs budgétaires ont pu être évoqués, le décalage par rapport à la 1^{ère} de date de mise en œuvre envisagée (1^{er} juillet 2007) était surtout justifié pour deux raisons :

- le nouveau régime de complémentaire santé devait être mis en œuvre en parallèle avec le régime de retraite supplémentaire : la mise en œuvre de ce dispositif de retraite supplémentaire ne pouvait intervenir en juillet prochain en raison de la procédure d'appel d'offres obligatoire au choix de l'assureur. Cette procédure longue est actuellement en cours,
- l'allongement des délais a permis de mieux organiser les modalités de mise en œuvre du nouveau régime de complémentaire santé notamment en termes de communication auprès des salariés (organisation de réunion d'information à l'attention des salariés, de permanences pour aider au choix de l'option...).

Tout comme la Mutuelle Familiale, la GMC a adressé à ses adhérents une carte de tiers payant dont la validité expire le 30 septembre 2007. Les salariés qui n'auraient pas reçu ce document peuvent se faire rembourser leurs dépenses de santé hors sécurité sociale en adressant leur décompte SS à la GMC qui assurera leur couverture jusqu'au 30 septembre 2007.

La direction confirme la mise en œuvre du régime au 1^{er} octobre 2007 avec la Mutuelle Familiale.

V.12 LONGUES MALADIES/DOUBLE TRESORERIE ?

Plusieurs managers nous alertent sur des décomptes d'agents/mois de salariés en longue maladie. En effet, il semblerait que les agents/mois de salariés en longue maladie demeurent affectés à l'unité d'origine. Ainsi, un service continuerait à payer les agents/ mois de salariés absents, et par conséquent ne pourrait les remplacer engendrant des sous-effectifs.

Pouvez-vous préciser la règle et vérifier son application ?

Réponse :

Depuis le passage aux normes IFRS (Nouvelles Normes Comptables Internationales), les salariés en absence de longue durée (LM) restent affectés dans leur service d'origine ainsi que les charges qui leurs sont rattachées. Il en est de même pour les agents en "hors effectif". Dans les budgets, le nombre d'agents x mois au titre des HE est isolé. On ne peut donc pas dire qu'il n'y a pas d'agents x mois de prévus.

VI – Ordre du jour présenté par les délégués SPE CGT

VI.1 ORYL TRANSPORT : REQUALIFICATION

Le métier de conducteur polyvalent à ADP nécessite un niveau de formation important : tous les permis : poids-lourds, super poids-lourds, permis D, permis ED, permis EC ainsi que les autorisations de conduite de tout type d'engins : grues, nacelles, tractopelles...

Nous réclamons la reconnaissance de ce niveau de formation par la requalification des agents en OHQ.

Réponse :

Les agents conducteurs sont organisés selon une filière :

- **Conducteurs de véhicules Qualifiés, qui comporte actuellement trois agents**
- **Conducteurs Hautement Qualifiés, qui comportent 27 agents**
- **Conducteur de véhicules ppal (en maîtrise), qui comporte quatre agents.**

Il convient de noter que cette dernière qualification est récente (2003). Elle a été créée, particulièrement, pour reconnaître la polyvalence et les exigences de formation de ce métier tout en imposant, pour l'obtenir, un minimum d'expérience.

Il n'est pas envisagé de modifier, à nouveau, cette filière.

VI.2 FEMMES ENCEINTES ET REDUCTION DE LA DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL

Les hiérarchies peuvent-elles imposer aux femmes enceintes de poser les 30 mn ou l'heure de réduction de la durée journalière de travail en début ou en fin de vacation ?

Réponse :

La réduction d'horaire applicable aux femmes enceintes est prévue par la note DH/0032 du 25 janvier 1999.

S'agissant du positionnement de la réduction horaire au cours de la journée, la note précitée prévoit qu'elle peut être fractionnée et s'appliquer en début, en cours ou en fin de journée.

La fixation du nouvel horaire doit faire l'objet d'un accord entre la salariée et le chef de service.

Ainsi, les responsables hiérarchiques peuvent proposer aux femmes enceintes de positionner la réduction horaire en début ou fin de service.

VI.3 ORYS : SOUS EFFECTIF DES AGENTS COMMERCIAUX INFORMATION

Alors que le groupe des agents commerciaux information est en sous-effectif chronique depuis des mois, l'effectif des "gilets oranges" ne cesse de croître et dépasse l'effectif des agents commerciaux.

Le budget pour l'embauche des gilets orange est-il imputé à l'unité opérationnelle d'ORYS ?

Nous réclamons l'embauche d'agents commerciaux information pour atteindre des effectifs cohérents en adéquation avec le trafic.

Réponse :

On ne peut parler "de sous-effectif chronique" dès lors que tous les postes budgétaires sont pourvus à l'exception d'un seul (qui sera pourvu prochainement)
Les Gilets Oranges, mis en place à l'occasion des fortes périodes d'activité, permettent d'accueillir, de renseigner, de guider nos passagers, dans les meilleures conditions possibles. Le nombre d'agents sollicités cet été, il est vrai plus important que les années précédentes, est lié à la mise en service des nouveaux circuits internationaux d'OLS, dont l'achèvement est prévu à l'été 2008 (et notamment le volet "signalisation", essentiel en matière de gestion des flux passagers).

VI.4 CDGP FONCTION AGENT PARC/SIRH

Dans le SIRH personnel de chaque Agent Parc il est mentionné de manière erronée la fonction "Agent Réseau Routier Parc". Cette erreur a bien été signalée à la hiérarchie locale, sans qu'aucune correction n'ait été apportée jusqu'à ce jour.

Nous demandons que le correctif soit apporté de manière à ce que n'apparaissent que les seules fonctions existantes qui sont : "Agent parc" ou "Agent Parc +".

Réponse :

La demande de changement de fonction est en cours d'instruction en liaison avec la DRH.

VI.5 CDGA CHAISES ERGONOMIQUES POUR LES COMPTOIRS INFOS

Depuis plusieurs années les agents commerciaux de CDGA se battent pour obtenir des comptoirs ergonomiques équipés de façon conforme.

Une étude ergonomique a bien été faite sans que le fruit de ce travail ne soit suivi d'effets notoires.

En août 2006, les agents ont été invités à se prononcer sur le choix d'un siège ergonomique. Depuis nous n'avons constaté que le changement des chaises du comptoir du terminal C... par des chaises en bois !

Nous demandons que tous les comptoirs information soient équipés dans les meilleurs délais de chaises ergonomiques dignes de ce nom et conformes aux préconisations de l'étude ergonomique réalisée et du choix déterminé par les agents.

Réponse :

Les agents ont été associés à l'étude et la conception du comptoir informations du T2C.

La livraison de ce comptoir doit intervenir début octobre.

Les fauteuils testés pendant quelques jours étaient des prototypes fournis par un "designer". Les agents ayant émis des réserves sur les qualités ergonomiques de ces sièges, ils ont été immédiatement retirés du comptoir.

La Commande est en cours. La livraison ne s'effectuera pas avant novembre compte tenu des délais de fabrication.

VII – Questions diverses

VII.1 QUESTION DIVERSE - FO

L'affichage n°00010908 – **Chef de secteur – cadre A – DMCC pôle opération**, qui vient de sortir, interpelle notamment quant à son libellé pour la partie "expérience minimale "dont les termes employés (chef de département, chef de secteur dans des départements stores) prêtent à confusion et sont extérieurs à l'entreprise, tandis que par ailleurs les responsabilités exposées ne semblent pas exiger leur utilisation, sauf à vouloir ôter toute envie de postulation interne. Nous demandons que le poste soit réaffiché avec un nouveau libellé.

Réponse :

La définition du poste de chef de secteur emploie les termes ayant cours dans le commerce et la distribution.

L'expression chef de département est celle utilisée pour désigner une personne qui est responsable de la vente d'une catégorie de produits dans un hypermarché, un grand magasin ou une grande surface spécialisée, d'ailleurs une requête sur le site de l'ANPE fait apparaître le 5 septembre plus de 50 postes de chefs de département dans le commerce et la distribution.

C'est donc bien d'un métier connu et reconnu qu'il s'agit et dont la définition est partagée dans la profession. Enfin, pour mémoire, tout postulant interne est invité à contacter le management responsable de l'affichage pour obtenir suivant besoin des informations et des précisions complémentaires sur le poste.

Il ne sera donc pas procédé au réaffichage du poste.

VII. 2 ASTREINTES : RECAPITULATIF MENSUEL – CFDT

Au Bourget les décomptes horaires et financiers mensuels ne sont toujours pas donnés aux agents qui font des astreintes conformément à la loi.

La direction du Bourget invoque un manque de moyens pour remplir cette tâche légale.

Les élus du SPASAP CFDT réclament une fois encore la production de ces documents obligatoires qui doivent par ailleurs être tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 1 an.

Réponse :

La DRH veillera à transmettre les pratiques existantes dans d'autres directions afin que la direction du Bourget s'y conforme.

La séance a été levée à 16H45.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 28 septembre à Paris – salle du conseil à 9h30

Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 21 septembre 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



Loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires (1) (Extraits)

JO du 14-07-1972

Art. 47-1. (Loi n° 75-1000 du 30 octobre 1975) – Les sous-officiers de carrière bénéficient des dispositions des articles 95, 96 et 97 ci-après.

(...)

Art. 95. – L'engagé ayant accompli des obligations d'une durée supérieure à celle du service actif bénéficie des dispositions relatives aux emplois réservés.

Celui qui accomplit des services d'une durée d'au moins quatre années reçoit, s'il le demande, une formation professionnelle le préparant à l'exercice d'un métier dès le retour dans la vie civile.

Art. 96. – Pour l'accès aux emplois de l'État, des collectivités locales, des établissements publics et des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut réglementaire, l'engagé visé au premier alinéa de l'article précédent bénéficie, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, des dispositions suivantes :

1. La limite d'âge supérieure pour l'accès à ces emplois est reculée, dans la limite de dix années, d'un temps égal à celui qui a été passé effectivement sous les drapeaux ;

2. Pour l'accès auxdits emplois, les diplômes et qualifications militaires pourront être substitués aux titres et diplômes exigés par les statuts particuliers.

Art. 97. – Le temps passé sous les drapeaux pour un engagé accédant à un emploi visé à l'article 96 ci-dessus est compté pour l'ancienneté :

a) Pour les emplois de catégories C et D, ou de même niveau de qualification, pour sa durée effective jusqu'à concurrence de dix ans ;

b) Pour les emplois de catégorie B, ou de même niveau de qualification, pour la moitié de sa durée effective jusqu'à concurrence de cinq ans, à condition que l'intéressé n'ait pas demandé, pour faire acte de candidature au concours ou à l'examen, le bénéfice des dispositions prévues au 2. de l'article 96 ci-dessus.

(1) Modifié par la loi n° 75-1000 du 30 octobre 1975.

ANNEXE 2 – Question SPASAP CFDT n°9

Le message du Directeur d'INA adressé le 16 juillet à tout le personnel d'INA sur le redéploiement d'une trentaine d'agents d'INA vers ADPI a suscité de nombreuses questions pertinentes sur le contexte, les profils de postes recherchés et les modalités de cette opération.

Voici quelques éléments de repères sur cette opération.

Le contexte

Au cours des derniers mois, ADP Ingénierie a gagné plusieurs contrats majeurs. Ces nouveaux contrats devraient aboutir au **doublage du chiffre d'affaire de la filiale** par rapport à l'année dernière (33 millions € en 2006). Afin de mener à bien ses contrats, ADPI doit renforcer ses ressources internes.

A ce titre, ADPI va ouvrir une **cinquantaine de postes** aux collaborateurs du groupe Aéroports de Paris. Néanmoins, comme l'a indiqué Pierre Michel DELPEUCH, dans la mesure où la Direction INA va traverser un creux transitoire et parce qu'il y a une forte synergie de métier et de profils entre INA et la filiale ADPI, **notre direction est principalement sollicitée** par cette opération et devrait être en mesure de pourvoir une **trentaine** de postes.

Le pourvoi des postes sera réalisé sur le mode du **volontariat**.

Les profils recherchés

Les profils de postes recherchés sont les suivants:

- Management de projets (chefs de projets, coordination, direction de chantier) : 13 postes
 - Architecture (conception, développement de projet) : 8 postes
 - Ingénierie de conception et expertise en
 - ⇒ bâtiment *(structure, second œuvre, économie de la construction) : 6 postes
 - ⇒ équipements* : (courants forts, courants faibles, génie climatique, systèmes électromécaniques, informatique aéroportuaire) : 10 postes
- Pour les filières bâtiment et équipement, ADPI envisage de recruter un "binôme" par métier : un cadre "sénior" + un cadre "junior" ou un projeteur*
- ⇒ infrastructure et navigation aérienne (VRD, infra, balisage) : 9 postes (ingénieurs et projeteurs)
 - Planification stratégique.(plan de masse) : 5 postes

Les postes seront **basés principalement à Orly** (avec missions possibles à l'étranger). Quelques postes seront à pourvoir en expatriation, notamment en direction de chantier. Un **bon niveau d'Anglais** est indispensable

Publication des postes et candidature

Tous ces postes feront l'objet d'une **publication** dans le site intranet d'Aéroports de Paris en début septembre avec un descriptif précis (<http://intra652-a1/OFFRES-emploi/international.htm>)

Pour postuler, les agents intéressés seront invités à transmettre **un courrier de motivation et un CV** à Pascale LEBLANC, Responsable Ressources Humaines d'ADPI.

Caractéristique et modalités d'un détachement

Les postes seront pourvus sur le mode du détachement. Les caractéristiques d'un détachement sont décrites dans **l'article 4 du Manuel de Gestion** (Voir note du MDG ad hoc : (http://ged/sites/manuel_gestion/Manuel%20de%20gestion/Notes/ART%2004/DG-173-009.pdf)

Dans le cadre d'un détachement d'un agent d'ADP vers une filiale,

- Le contrat de travail ADP est suspendu.
- L'agent détaché devient salarié d'ADPI avec un **contrat de travail ADPI** (en CDI).
- Ce détachement est régi par une **convention** de détachement tripartite entre la DRH, ADPI et l'agent concerné.
- L'agent passe donc du statut ADP au statut de la **convention collective SYNTEC**, Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Dans la mesure où le contrat de travail est suspendu, un solde de tout compte est réalisé à l'occasion d'un détachement (comme pour un congé sans solde). A ce titre,

- les droits à congé non consommés à la date effective du détachement sont **monétisés**. En contrepartie, les compteurs concernant les congés payés et les RTT sont remis à zéro. Pour combler cet éventuel problème, ADPI autorise les agents nouvellement détachés à prendre des congés sans solde de courte durée.
- Les droits à RTT non consommés à la date effective du détachement sont également monétisés.
- L'agent détacher peut conserver son CET (qui est neutralisé) ou le solder en le monétisant.

Principe de rémunération

Le niveau de salaire net annuel proposé est au moins **équivalent** au salaire net annuel estimé de l'année en cours (hors primes exceptionnelles).

Mode d'application des 35 heures et droits à congés payés à ADPI

La grille horaire appliquée est de 39 heures. Le différentiel avec 35 heures est compensé par des RTT.

- ⇒ 24 RTT pour les non cadres (deux par mois)
- ⇒ 12 RTT pour les cadres (un par mois)

Par ailleurs, Les salariés d'ADPI ont droit à **25 jours** de congés payés.

A noter que dans le cadre d'un détachement, le différentiel entre le nombre de RTT et de congés payés accordés par la maison mère et ceux accordés par ADPI est monétisé et inclus dans le salaire annuel.

Accès au Comité d'Entreprise

Les salariés d'ADPI en détachement ont accès aux **activités du Comité d'Entreprise** d'Aéroports de Paris.

L'accès au restaurant d'entreprise est aux **mêmes tarifs** que pour les salariés de la maison mère.

Mutuelle

ADPI bénéficie d'un régime collectif et obligatoire. Il s'agit d'un montant forfaitaire, quelque soit la composition familiale.

Réintégration

Les conditions de réintégration sont explicitées dans l'article 4 du MDG. A noter notamment que

- Un détachement peut être interrompu de manière **anticipée** à l'initiative du salarié ou de l'employeur (avec un préavis de trois mois)

- "L'agent est réintégré sur un emploi correspondant à la **qualification acquise** à Aéroports de Paris"
- Le détachement de l'agent n'interrompt pas son ancienneté à Aéroports de Paris : par conséquent, une **reconstitution de carrière** est réalisée prenant en compte l'ancienneté accumulée durant le détachement (ancienneté entreprise et échelon)

	Abs non justifiée	Abs justifiée Par un CM	Dépôt droit à congé légal ou statutaire	Droit de grève
Salaire mensuel lissé	Si l'absence est sur la vacation complète, celle-ci sera décomptée pour le nombre d'heure que l'agent devait effectuer. En cas absence partielle le nombre d'absence sera décompté. Libellé en paie : ABSENCE NON PAYEE	En cas de CM l'absence est saisie par le biais du code MA (Maladie). Maintien de salaire à 100% pour les agents ayant plus d'un an ancienneté.	L'exercice du droit à Congés payés entraîne le maintien de salaire au minimum et au mieux le paiement d'un 10 ^{ème} CP.	Si l'absence est sur la vacation complète, celle-ci sera décomptée pour le nombre d'heure que l'agent devait faire. En cas absence partielle le nombre d'absence sera décompté. Libellé en paie : RETENUE ABSENCE
Majoration pour ancienneté	La prime d'ancienneté sera réduite sur la base du montant de l'absence non payée.	Néant	Néant	La prime d'ancienneté sera réduite sur la base du montant de l'absence non payée.
Prime d'assiduité	Réduction de la prime d'assiduité d'1/20 ^{ème} par journée d'absence complète ou partielle. La réduction ne pourra pas excéder 30% de la prime. A noter qu'il existe une pénalité en cas d'absence renouvelée sur la période de 2 mois consécutifs. Une retenue égale à 5/20 ^{ème} du montant de la prime par AN constaté. Les 2 retenues ne peuvent être supérieures à 6/20 ^{ème} de la prime	Réduction de la prime d'assiduité d'1/20 ^{ème} par journée d'absence complète ou partielle. La réduction ne pourra pas excéder 30% de la prime. A noter qu'il existe une pénalité en cas d'absence se qui se renouvelent sur la période de 2 mois consécutifs. Une retenue égale à 5/20 ^{ème} du montant de la prime par AN constaté. Les 2 retenues ne peuvent être supérieures à 6/20 ^{ème} de la prime	Néant	Réduction de la prime d'assiduité d' 1/26 ^{ème} par jours ouvrables.

ANNEXE 3 – SICTAM CGT

Prime de sujétions professionnelles	Il existe beaucoup de primes de sujétions. Mais dans l'ensemble et selon les cas l'abattement est fait : 1 - <u>Pour les primes journalières</u> => abattement si absence totale constatée lors de la vacation. 2 - <u>Pour les primes mensuelles</u> => abattement en 26 ^{ème} . Ou Maintien en totalité de la prime s'il y a au moins 1 jour travaillé dans le mois.	Idem que l'Absence non payée	Néant	Idem que l'Absence non payée
Prime de 13 ^{ème} mois	Le calcul du droit au 13 ^{ème} mois est réalisé sur le temps de présence soit 360 (12*30jrs) pour une année complète. En cas d'AN pour la vacation complète, celle-ci compte pour 1 jour. En cas d'absence partielle celle-ci sera décompté au prorata de la vacation.	Idem que l'Absence non payée	Néant	Idem que l'Absence non payée
Prime complémentaire SUFA	Idem 13 ^{ème} mois. La réduction est faite en 26 ^{ème} par journée complète d'absence.(chaque mois étant considéré forfaitairement comme comportant en moyenne 26 jours ouvrables).	Idem que l'Absence non payée	Néant	Idem que l'Absence non payée La réduction est faite en 26 ^{ème} par journée complète d'absence.
IK Utilité IK Nécessité	IKU : réduction en totalité des IKU alloués à la vacation. A noter qu'en cas d'absence partielle la dotation est maintenu. IKN : La réduction est faite par ¼ en cas d'absences consécutif de 5 jours ouvrés.	Idem que l'Absence non payée	IKU et IKN : La réduction est faite en 22ème par jour de CP déposé et décompté à concurrence d'un plafond de 22 jours sur l'année fiscal.	IKU : réduction en totalité des IKU alloués à la vacation. A noter qu'en cas d'absence partielle la dotation est maintenu. IKN : La réduction est faite par ¼ en cas d'absences consécutif de 5 jours ouvrés.