



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/ 960

Paris, le 12 novembre 2007

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

**Jeudi 25 octobre 2007
Salle du conseil – Raspail**

Prochaine réunion : jeudi 22 novembre 2007 —Salle du conseil - Paris

Dépôt des ordres du jour : vendredi 16 novembre 2007 à 14 heures au plus tard

Rédaction et diffusion assurées par DRHR

I - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SICTAM CGT5

I.1 DRH/PSE... VOUS AVEZ DIT PSE ?	5
I.2 DRH/SIRH... LE TEMPS PASSE... LA POUSSIERE DEMEURE	5
I.3 DRH : UNIFORMES ET TISSU NANOTECHNOLOGIQUE	6
I.4 ORYS : POSE DES CP ET NOUVEAUX TDS	6
I.5 ORY : RESPECT DES DOSSIERS PRESENTES AU COMITE D'ENTREPRISE.....	7
I.6 DRH DECOMPTE HORAIRE.....	7
I.7 DRH: ENCORE ET TOUJOURS LES VICTIMES DU QUOTA.....	8
I.8 DRH : DU BEURRE DANS LES EPINARDS AU DETRIMENT DES COTISATIONS SOCIALES.....	8
I.9 DRH : SUIVI DE LA QUESTION XI SICTAM DES DP DE SEPTEMBRE 2007 CONCERNANT LE MANDAT ELECTIF EN HEURES POUR UN CADRE EN FORFAIT JOURS	9
I.10 ORYS : MISSIONS COORDONNATEUR COMMERCIAL OPERATION	9
I.11 RESPECT DES « HORS QUOTA »	9
I.12 FILIALISATION DE L'ESCALE ET PARDA : L'INJUSTICE	10
I.13 AFFICHAGE ANIMATEUR DE SECURITE N° 10953 (ANNEXE 1)	11
I.14 DEPART ANTICIPE EN RETRAITE.....	11
I.15 QUEL AVENIR POUR LES ANIMATEURS DE SECURITE A ADP SA	11
I.16 DRH : BILAN DE COMPETENCES.....	12
I.17 SUITE QUESTION VI1 DU SICTAM CGT DU 28/09/2007 + CFTD N°8	12
I.18 PREVISIONS ANNUELLES EN TERME D'ACTIVITES ET D'EMPLOIS	13
I.19 SUITE QUESTION VI.8 DU SICTAM CGT DU 28/09/07	14

II - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES SPE/CGT15

II.1 REPONSES AUX QUESTIONS DP.....	15
II.2 ORYS : PROBLEME D'INTERPRETATION SUITE A LA QUESTION DU 24/11/05 V 10 DU SICTAM CGT	15
II.3 LA MOBILITE, ÇA DECOIFFE	15
II.4 ESCO : LA SURETE NOUS ECHAPPE	16
II.5 SUITE QUESTION I-5 DU 28/09/2006 DU SPE CGT.....	16
II.6 RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS SSIAP	17
II.7 SUIVI QUESTION SPE CGT VI.4 DU MOIS D'AOUT 2007.....	17

III - ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP19

III.1 VEHICULES DE SERVICE CDGP (PARCS ET PERMANENCES SYSTEME).....	19
III.2 PROCEDURE TRANSPORT GREFFON	19
III.3 NAVETTE P4/AEROGARES ORLY SUD	20

IV ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES FO21

IV.1 SESSION DE SENSIBILISATION DES BAGAGES SUSPECTS.....	21
IV.2 STATIONNEMENT PARKING CDG1	21
IV.3 PEAGE SUR L'A1.....	21
IV.4 CREATION D'UN GROUPE DE COORDONNATEURS D'EXPLOITATION D'AEROGARE AU PCT3	22
IV.5 REUNIONS EFFECTIFS D'ETE ET D'HIVER.....	22
IV.6 NOUVELLE PROCEDURE DE TRAITEMENT DES BAGAGES SUSPECTS A CDG	23
IV.7 ESCR MISE A JOUR DES TDS	23

IV.8 AGENTS EN SUREFFECTIF OU EN RECLASSEMENT MEDICAL: VIOL DES REGLES ET DES ACCORDS.....	24
IV.9 INSPECTION DU TRAVAIL D'ORLY.....	24
IV.10 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ESCALE.....	25
IV.11 JURY POUR LES RECLASSEMENTS	25
12 ENTRETIEN D'EMBAUCHE POUR LA NEWCO	26
V – ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFE CGC	28
V.1 ANCIENNETE AGENTS ESCALE /ACCORD EMPLOI	28
V.2 AUTORISATION D'ABSENCE OU DE SORTIE	28
V.3 PARKING BATIMENT 75 95 -75.92, CDG ZONE TECHNIQUE	28
V.4 COURRIER INTERNE.....	28
V.5 FICHES DE DELEGATION SOUS ENVELOPPE	29
V.6 INA/PROFILS DE POSTES :	29
V.7 PMR (PERSONNES A MOBILITE REDUITE)	30
V.8 ORYS : DE QUI SE MOQUE-T-ON ?.....	30
VI – ORDRE DU JOUR PRESENTE PAR LES DELEGUES CFDT.....	31
VI.1 SERVICE DDD.....	31
VI.2 ORLY ZONE DE FRET (GENDARMERIE /HÔTEL IBIS / PARKING P6).....	31
VI.3 NAVETTE TERMINAL ORLY SUD BATIMENT 363 ZONE CENTRALE	32
VI.4 NAVETTE TERMINAL SUD / ORLYTECH.....	32
VI.5 VOULEZ-VOUS DEVENIR SALARIE PRECAIRE PEU REMUNERE ?.....	33
VI.6 - JSC A LA COM, LE BON SENS DOIT L'EMPORTER	33
VI.7 REF. QUESTIONS DIVERSES VII.5 ENTREPRISES SOUS TRAITEES PAR ADP SA.....	34
VI.8 SALON ICARE : PRIME DE RESPONSABILITE	34
VI.9 REORGANISATION ENV DDD.....	34
VI.10 MISSIONS CXA AU BOURGET.....	35
VI.11 REPRISE DES IK NECESSITES DE SERVICE	35
VII – QUESTIONS DIVERSES.....	37
VII.1 FIN DE CONTRATS ESCALE	37

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

Membres représentant la Direction

DRH	Mlle Benacquista Mme Cavillon-Lovichi Mme Fromenteau-Raulet Mlle Romet	ORYP ORYS	Mme Platon Mme Baldi
CDGA CDGP	Mme Beaujean Mme Magnien	ESC ESC	Mme Manry Mme Turzynski

Les élus Présents

1/ SICTAM CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M. Casiraghi	DP
M. Guffanti	DP
M; Legros	DP
M. Pardo	DP
M. Petitpas	DP
M. Vinas	DP

2/ SPE CGT

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

3/ UNSA SAPAP

M. Amaraoui	DP
M. Bouchikhi	DP
Mme Chenut	DP
M. Cuveiller	DP
M. Gropper	DP
Mme Hrabak	DP
M. Terrien	DP
Mme Samson-Marielle	DP

4/ FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
M. Criquet	DP
Mme Eryvn	DP
M. Fernandes	DP
M. Haroutiounian	DP
M. Leperlier	DP
Mme Lussiez	DP
M. Reyes-Meyer	DP

5/ CFE/CGC

Mme Chollet-Chouraqui	DP
M. Munoz	DP
Mme Munoz	DP
Mme Yapoudjian	DP

6/ CFDT

M. Abdi	DP
Mme Laurens-Detrez	DP
M. Racic	DP
M. Tuan	DP

I - Ordre du jour présenté par les délégués SICTAM CGT

I.1 DRH/PSE... VOUS AVEZ DIT PSE ?

A force de lire et d'entendre, au cours de ces derniers mois, des propos d'une crédulité déconcertante qui indiquent que l'accord de méthode pour la suppression de l'escale ADP.SA a été conclu afin d'éviter un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, vous comprendrez, qu'après l'annonce par le DRH au Comité d'Entreprise du 26/09/07 qu'il s'agit bien d'un P.S.E ! Cela mérite quelques interrogations :

Bien qu'en souhaitant se soustraire à quelques obligations légales, ledit accord de méthode respectera t-il l'ensemble des dispositions prévues par l'article L321-1 et suivants du Code du Travail (licenciement économique), y compris pour les agents qui opteraient pour un départ volontaire de l'entreprise ?

Réponse :

L'accord de méthode ne se soustrait à aucune des obligations du Livre III du code du travail.

Les articles L321-1 et suivants dudit code sont respectés. Les divers choix proposés aux agents se font sur la base du volontariat et aucun départ contraint de l'entreprise ne sera opéré à ce titre.

I.2 DRH/SIRH... LE TEMPS PASSE... LA POUSSIERE DEMEURE

Lors du Comité d'Entreprise du 18 janvier 2005, le DRH informait les élus de la mise en place d'un outil de gestion intégré SIRH. Cet outil devait permettre à chaque agent de vérifier lui-même l'état de son compte d'heures dans les fichiers d'ADP.

Or, nous constatons que près de 3 ans après, celui-ci n'est toujours pas accessible.

Nous dénonçons la non transparence, pour l'ensemble des agents, des heures supplémentaires et du temps de travail réalisé.

Nous réclamons l'accès individuel à cet outil de gestion intégrée, afin de respecter les engagements pris auprès des élus du personnel.

Réponse :

1° Les heures supplémentaires figurent sur la fiche de paye.

2° Le temps de travail réalisé se calcule à l'issue de la période de modulation (fin d'année suivant la période) et une fiche individuelle éditée par les gestionnaires de personnel présente le temps de travail réalisé par rapport au temps de travail dû pour la dernière période de modulation révolue.

I.3 DRH : UNIFORMES ET TISSU NANOTECHNOLOGIQUE

Nos uniformes sont composés de tissu nanotechnologique. En fait, ces nanomatériaux « révolutionnaires » ne sont pas sans nous rappeler la révolution amiante en son temps.

Outre le fait que d'après l'Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail (AFSSET) peu de données sont actuellement disponibles sur la toxicité des nanomatériaux. Les risques de toxicité des nanoparticules se font par l'inhalation, le contact cutané et l'ingestion.

L'AFSSET indique que pour les prochaines années, l'exposition des travailleurs aux nanoparticules manufacturées s'amplifiera puisqu'il n'existe pas actuellement de valeur limite d'exposition dans la législation française et que concernant les risques sanitaires pour la population générale, celle-ci peut être exposée de façon directe (ex. textile et vêtements etc...) ou indirecte suite à l'usure ou à la dégradation de ceux-ci.

En conclusion, les Délégués du Personnel du Sictam CGT vous alertent sur ces nouveaux matériaux utilisés dans la composition des uniformes et réclament un retour aux tissus plus conventionnels, tissus ayant moins de risques potentiels pour la santé de tous les travailleurs, qu'ils les fabriquent ou qu'ils les portent.

Réponse :

Le traitement nanotechnologique répond à la norme Oeko-Tex standard 100, classe de produit II, pour les articles en contact direct avec la peau.

Le tissu de l'uniforme a été fabriqué par la société française Roudière. Cette société a sollicité l'IFTH (Institut Français du Textile et de l'Habillement), pour réaliser tous les tests afin d'être certifiée Oeko-Tex pour le produit concerné.

I.4 ORYS : POSE DES CP ET NOUVEAUX TDS

Novembre est normalement la période de programmation des congés payés. Or, nous constatons que dans certains secteurs travaillant en horaires continus, les tableaux de service n'ont pas été négociés avec les agents (SSIAP, coordo installation, coordo ressources).

Est-ce l'annonce qu'une fois encore les agents vont être dans l'obligation de positionner leurs congés sur une grille annuelle qui ne sera pas appliquée ?

Nous réclamons que les TDS qui seront appliqués pour la prochaine période de modulation soient négociés rapidement afin que les agents puissent poser leurs congés sur une grille annuelle viable.

Réponse :

L'application de l'accord sur le travail de nuit a fait l'objet de nombreuses réunions au sein de l'Unité Opérationnelle ORYS. Néanmoins les derniers échanges engagés avec certains groupes de travail n'ont pu avoir lieu pour diverses raisons :

- **Exigence du décompte individuel du temps de travail comme préalable.**
- **Evolution de l'organisation des fonctions de Sécurité Incendie pour les groupes SSIAP (Comité d'Entreprise du 15 novembre)**

Consciente de ces difficultés et soucieuses de respecter les groupes de travail, l'UO a décidé de maintenir le calendrier des poses de CP. Les choix de congés sont

actuellement envoyés à chacun des agents. Dès lors que les nouvelles grilles pourront être discutées, elles le seront. Ensuite, comme cela a toujours été le cas, les dates de congés seront respectées.

I.5 ORY : RESPECT DES DOSSIERS PRESENTES AU COMITE D'ENTREPRISE

Pourriez-vous nous communiquer l'état d'avancement de la restitution des primes différentielles prévues dans le dossier de réorganisation des aéroports d'Orly et non octroyées depuis un an, concernant :

- ✓ 2 agents d'ORYR
- ✓ 1 agent d'ORYS
- ✓ 2 agents d'ORYW

Réponse :

Concernant les deux agents ORYR

Ces agents n'ont pas subi de perte de rémunération, il n'y avait donc pas lieu de leur verser une différentielle. En revanche, ils ont bien perçu une prime one shot.

Concernant l'agent ORYS

Le traitement du dossier est en cours de finalisation (à la DRH). La prime devrait être versée avec la paie de novembre.

ORYW

La situation en septembre comparée à celle du mois d'octobre fait apparaître un gain pour les 2 agents concernés

C'est donc fort logiquement que les services de DRHS Paye n'ont pas versé de différentielles. Il convient de préciser qu'un des agents a bénéficié dans ce cadre d'un échelon.

Des instructions vont être données à DRHS pour que les agents concernés puissent bénéficier du versement d'une prime différentielle.

I.6 DRH DECOMPTE HORAIRE

- a) Existe-t-il un décompte horaire individuel pour les agents en horaire administratif ou d'atelier ?
- b) Les heures effectuées en dépassement sont-elles comptabilisées et rémunérées ?
- c) Nous réclamons que les responsables organisent le travail pour que les journées s'arrêtent à l'heure soit à 16h47 maximum.

Réponse :

- a) Oui. Comme pour les autres salariés une fiche individuelle est éditée par les gestionnaires de personnel à l'issue du bilan 35H.
- b) Toutes les heures saisies par les gestionnaires de personnel sont comptabilisées. Leur paiement obéit aux mêmes règles dans le système que celles concernant les autres salariés soumis à l'accord 35H.
- c) Les dépassements d'horaire effectués à la demande des hiérarchies seront payés ou récupérés.

I.7 DRH: ENCORE ET TOUJOURS LES VICTIMES DU QUOTA

Cette année encore 25 % des agents proposables à l'avancement subiront sur leur pouvoir d'achat le retard à l'avancement.

Une fois encore, ces agents subiront psychologiquement les méfaits d'un système « dégueulasse ».

Les Délégués du Personnel du Sictam CGT condamnent toujours ce système discriminatoire de recours au quota et réclament une procédure d'avancement équitable donc un avancement pour tous à 36 mois, sauf cas dûment justifié.

Réponse :

Le Président de séance rappelle que la procédure d'avancement indiquée au titre du statut du personnel est celle relative à l'ancienneté après 5 années dans le même échelon.

Une possibilité d'avancement au "choix" est prévue sous réserve d'un minimum de 3 ans de service dans le même échelon et compte tenu de l'appréciation des supérieurs hiérarchiques.

Les dispositions actuelles sont nettement plus favorables dans la mesure où la première disposition n'est pas appliquée.

I.8 DRH : DU BEURRE DANS LES EPINARDS AU DETRIMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Le décret fixant le nouveau régime social des heures supplémentaires et complémentaires, effectuées à partir du 1^{er} octobre 2007 a été publié au Journal Officiel.

Les agents d'ADPSA doivent bénéficier au titre des heures complémentaires et supplémentaires d'une réduction de cotisations et contributions salariales.

Bien que les élus du Sictam CGT ne partagent pas le concept du « cadeau fiscal » principalement fait aux entreprises qui vide un peu plus les caisses des cotisations sociales solidaires et masque une stagnation des salaires au regard de l'accroissement du coût de la vie, nous souhaitons savoir :

- Si cette réduction a été appliquée sur la paie d'octobre ?
- Dans la négative, comment sera-t-elle appliquée rétroactivement ?

Réponse :

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat a été complétée par décret du 24 septembre 2007 et une circulaire d'application du 1^{er} octobre 2007.

Cette loi prévoit d'une part une exonération d'impôt sur le revenu, une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale et une déduction forfaitaire des cotisations patronales applicables à la rémunération supplémentaire perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées.

La loi pose des conditions très strictes pour l'application de ces dispositions. Les textes sont actuellement en cours d'analyse. Les premiers éléments font apparaître

que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la modulation du temps de travail peuvent entrer dans le champ d'application de la loi.

Toutes les dispositions ont été prises pour que les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} octobre 2007 et entrant dans le champ d'application de la loi soient traitées selon les nouvelles règles légales.

Compte tenu des pratiques de paie applicables à Aéroports de Paris, les effets de cette mise en œuvre apparaîtront sur le bulletin de paie du mois de novembre 2007 pour les heures réalisées en octobre 2007,

I.9 DRH : SUIVI DE LA QUESTION XI SICTAM DES DP DE SEPTEMBRE 2007 CONCERNANT LE MANDAT ELECTIF EN HEURES POUR UN CADRE EN FORFAIT JOURS

Bien que la législation n'a pas précisé ce cas de figure et qu'en pratique cette hypothèse est assez rare puisque normalement l'annualisation du temps de travail des cadres en forfait jours n'est prévue que pour une certaine catégorie de cadres dit « autonomes », néanmoins à ADP.SA où est généralisé le temps de travail en forfait jours pour l'ensemble des cadres, par accord d'entreprise, il conviendrait de résoudre ce vide juridique par un accord d'entreprise déterminant un prorata jour par rapport à ce que représente le nombre d'heures de délégation.

Nous réclamons l'ouverture de cette négociation.

Réponse :

Le Président de séance enregistre la demande mais rappelle que selon les dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail, cette demande ne relève pas de l'instance des délégués du personnel mais d'une négociation avec les organisations syndicales

I.10 ORYS : MISSIONS COORDONNATEUR COMMERCIAL OPERATION

La mission tourisme a-t-elle été retirée des missions des CCO à ORYS ?

Si tel était le cas, pouvez-vous nous préciser depuis quand et si ce retrait a fait l'objet d'un passage au Comité d'Entreprise.

Réponse :

L'activité tourisme ne fait pas l'objet d'une demande particulière de la part de la clientèle d'Orly Sud. Pour le moment, les CCO ne sont pas affectés à cette mission.

Le dossier "l'information sur le groupe de travail des agents commerciaux" sera présentée au comité d'entreprise en décembre. Une réunion sur le sujet est prévue le 9 novembre avec les organisations syndicales.

I.11 RESPECT DES « HORS QUOTA »

Il apparaît que des agents mis en position de H.E seraient inclus dans le système de quota pour les avancements 2008, alors qu'ils devraient être hors quota avec un avancement à 38 mois.

Nous réclamons le respect du hors quota pour tous les agents, quelle que soit la durée de leur situation en HE.

Réponse :

Il convient de distinguer plusieurs situations de hors effectifs :

1. Hors effectifs personnel extérieur dit "MAD"

Les seuls Hors Effectifs pouvant prétendre à une mesure d'avancement Hors Quota sont les HE PE (Personnel Extérieur) appelés plus communément "MAD", personnel mis à disposition d'entreprises extérieures, filiales, etc.

Pour les longues périodes, les salariés bénéficient d'un avancement hors quota (38 mois).

Pour les courtes périodes, pour le personnel d'Exécution, Maîtrise & Haute Maîtrise, au regard des trois années passées en référence pour la période d'avancement, et afin de ne pas pénaliser les salariés qui pourraient être proposés à 36 mois, nous attendons les propositions faites par les Directions et en fonction de la proposition (si supérieure à 36 mois), un avancement hors quota est passé.

2. Hors effectifs RM (Reclassement médical) et ST (Surnombre Transit)

Ces hors effectifs sont soumis aux mêmes règles d'avancement que les autres salariés.

3 Hors effectifs LM (longue maladie)

Les LM de moins d'un an restent proposables dans leur service d'origine.

Les LM de + d'1 an sont soumis à un avancement à l'ancienneté (soit après 5 ans dans le même échelon).

I.12 FILIALISATION DE L'ESCALE ET PARDA : L'INJUSTICE

La direction, en filialisant l'escale et en supprimant cette activité a créé une injustice entre ceux de l'escale qui peuvent partir en préretraite à 55 ans, les autres qui peuvent partir à 57 ans grâce au fait du Prince et enfin ceux qui devront rester jusqu'à 60 ans minimum.

Nous réclamons l'ouverture du PARDA à l'ensemble des agents qui le désirent.

Réponse :

Bien que selon les dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail, cette demande ne relève pas de l'instance des délégués du personnel. Il est rappelé que si les salariés de l'escale peuvent partir en C2A et non en Parada dès 55 ans c'est en raison de la cessation de l'activité escale au sein d'ADPSA au 31/12/07 entraînant de facto la suppression de leurs postes.

Le départ en C2A étant conditionné par la sauvegarde d'un emploi (ce qui n'était pas exigé pour un départ en PARDA) d'un salarié de l'escale seuls les emplois issus des activités d'exploitation et administratifs sont susceptibles d'être récupérés par les salariés de l'escale dont la formation et l'expérience professionnelle ne permettent pas dans la quasi-totalité des cas de tenir des emplois issus des activités techniques.

I.13 AFFICHAGE ANIMATEUR DE SECURITE N° 10953 (ANNEXE 1)

Dans cet affichage, il est indiqué que le motif du pourvoi est une « mutation » :

1. Où cet agent a-t-il été muté ?
2. Est-ce une mutation sanction ou promotion ?
3. Quel profil d'animateur de sécurité cherche l'UO d'ORYS ?
4. Quelles compétences a une RRH en matière de sécurité (Annexe 2) ?

Réponse :

L'animateur de sécurité d'ORYS a postulé à CDGA. Il a été retenu en qualité d'animateur de sécurité. Il s'agit d'une mutation. Tous les candidats sont actuellement reçus et feront l'objet d'une appréciation conjointe de la part de l'UO et du RRH

I.14 DEPART ANTICIPE EN RETRAITE...

Suite au protocole d'accord relatif à la gestion de l'emploi de l'escale, certains agents pourront bénéficier d'un départ anticipé pour faciliter le reclassement des agents de l'escale.

En revanche dans les secteurs techniques, les agents n'auront pas cette possibilité.

Les centrales thermiques et les égoutiers espéraient bénéficier de ces départs anticipés, faute de prétendre à un départ à 55 ans comme le stipulait les dispositions particulières du protocole d'accord sur le régime de départ anticipé du Manuel de Gestion.

Nous revendiquons la prise en compte de l'ensemble des métiers où la pénibilité et les conditions de travail ont une incidence sur la santé des salariés.

Réponse :

La prise en compte de la pénibilité et de l'incidence des conditions de travail pour le départ en retraite relève d'une négociation avec les organisations syndicales. Selon les dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail, cette demande n'entre pas dans les prérogatives de l'instance des délégués du personnel.

Des négociations ont lieu en ce moment au niveau national entre les partenaires sociaux sur ce sujet.

La DRH examinera si les évolutions qui pourraient sortir de ces négociations sont susceptibles de modifier les pratiques de l'entreprise.

I.15 QUEL AVENIR POUR LES ANIMATEURS DE SECURITE A ADP SA

Les premiers postes d'animateurs de sécurité permettaient à la direction de reclasser des syndicalistes ou d'offrir un poste en IIC1 à des chefs d'atelier en fin de carrière IIB.

Ces dernières années, la direction a cherché à professionnaliser le métier d'animateur de sécurité en les formant ou en embauchant des DUT en hygiène et sécurité.

1. Quel rôle la direction veut-elle faire jouer aux animateurs de sécurité dans les UO et les directions transversales ?
2. Quel est le lien entre les animateurs de sécurité et le service sécurité du travail ?

3. Quel rôle les animateurs de sécurité ont-ils par rapport au CHSCT ?
4. Quelle évolution de carrière la direction propose-t-elle aux animateurs de sécurité ?

Réponse :

Les Animateurs de Sécurité font partie du réseau Prévention et Sécurité (Cadres de Coordination Sécurité + Animateurs Sécurité) dont l'objectif principal est d'apporter aux responsables opérationnels l'assistance et l'information nécessaires pour assurer pleinement leurs responsabilités en matière d'Hygiène, de Sécurité et de conditions de Travail.

Les missions des Animateurs de Sécurité (Assistance, Information, Formation, Analyse, Surveillance) , leur rôle vis-à-vis des CHSCT (participer aux inspections), ainsi que les liaisons entre le réseau et le Service Prévention des Risques Professionnels sont définis sur le site GED du Service Prévention des Risques Professionnels

[http://ged/sites/securete travail/Presentation/3%20Les%20autres%20acteurs%20fonctionnels/](http://ged/sites/securete%20travail/Presentation/3%20Les%20autres%20acteurs%20fonctionnels/)

En matière d'évolution de carrière des Animateurs de sécurité la règle de la libre postulation s'applique. L'évolution naturelle de la carrière s'exerce soit sur des postes d'Animateurs Sécurité laissés vacants dans une autre UO, soit vers des fonctions d'expertise dans des domaines voisins de la Sécurité comme par exemple : Environnement, Qualité, soit vers l'exploitation et soit également vers la fonction RH ou le service Prévention des Risques Professionnels.

I.16 DRH : BILAN DE COMPETENCES

Dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, il n'est pas prévu un bilan de compétences des salariés qui sont susceptibles d'être reclassés en interne.

Nous réclamons ce bilan de compétences pour tous les agents, préalablement à leur reclassement.

Réponse :

Le dispositif d'accompagnement social de la réorganisation de 'Escale, prévoit que l'ensemble des salariés de l'escale bénéficie d'un entretien professionnel mené par conseillers externes. Au cours de cet entretien, un bilan professionnel est réalisé: recensement des acquis professionnel, identification des compétences et des aspirations. Le bilan de compétence est un outil complémentaire qu'il n'a pas été prévu ajouter à cet entretien de façon systématique, car il ne répond pas nécessairement aux besoins de l'ensemble des salariés et doit s'inscrire dans une démarche personnelle. Toute demande de bilan de compétence sera examinée attentivement et de façon individuelle.

I.17 SUITE QUESTION VI1 DU SICTAM CGT DU 28/09/2007 + CFTD N°8

Nous vous demandons de vérifier votre réponse. En effet, les primes de responsabilité commerciale n'ont pas été supprimées à la fermeture du Salon Icare, mais en mai dernier et les ARE n'ont jamais été avisés.

Nous réclamons l'attribution d'une prime différentielle pour les ARE.

Réponse :

Effectivement une erreur s'est glissée dans le compte rendu des DP du mois de septembre. Le salon ICARE a cessé d'être tenu par les ARE fin 2003. Or, malgré cette fermeture, les agents ont continué à toucher cette prime de responsabilité commerciale, alors même que la sujétion avait disparu. Les ARE ont donc perçu indûment la prime de responsabilité commerciale pendant plus de 3 années. Si une prime différentielle avait été versée elle aurait d'ores et déjà fondu. C'est pour cela qu'il a été décidé de ne pas verser cette indemnité.

I.18 PREVISIONS ANNUELLES EN TERME D'ACTIVITES ET D'EMPLOIS

L'Article L432-1-1 du Code du Travail impose au plan collectif à l'employeur de présenter chaque année ainsi qu'en cas de changement majeur, au Comité d'Entreprise ses prévisions annuelles ou pluriannuelles en terme d'activités et d'emplois et au plan individuel, il doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (Article L930-1).

Quels dossiers concernant les prévisions annuelles ont été présentés au Comité d'Entreprise en 2005, 2006 et 2007. ?

Quelles actions ont été engagées concernant l'ensemble des agents de l'escale en 2006 et 2007 ?

Réponse :

**Il est rappelé que cette question n'est pas du ressort des délégués du personnel
Ces derniers ne sont en effet pas habilités à traiter des dossiers ressortant des prérogatives du CE;
Néanmoins à titre d'information, il est précisé :**

Les deux articles cités ne se combinent pas.

L'article L 432 -1 – 1 du code du travail fait partie du livre IV du code du travail traitant des "groupements professionnels, la représentativité des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale"

Il est inséré au titre III de ce livre intitulé : les comités d'entreprise

Il précise l'obligation d'information et de consultation annuelle à laquelle l'employeur doit se soumettre notamment en matière d'emploi et de prévision d'emploi. Il précise le contenu du rapport que l'employeur doit établir sur ces sujets.

Ce rapport a fait l'objet de l'information et de la consultation du CE au cours de la séance du 24 avril 2007.

(L'article L 930-1 quant à lui fait partie du livre IX du code du travail "De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie"

Il est inséré au titre III traitant des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation.

Il prévoit ainsi que dans le cadre de ses obligations l'employeur doit prévoir l'adaptation des salariés par l'intermédiaire de la formation continue,

Soit à son initiative dans le cadre du plan formation

Soit à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L 931-1.

Soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L 933-1 du code du travail

Aéroports de Paris rempli toutes les obligations précitées et bien au-delà en terme budgétaire puisque plus de 6% de la MSBI est consacré aux actions de formation.

I.19 SUITE QUESTION VI.8 DU SICTAM CGT DU 28/09/07

Pourriez-vous nous commenter le paragraphe annoté sur l'annexe 3 ci-jointe ?

Réponse :

Les dispositifs de modulation antérieurs à la loi du 19 janvier 2000 prévoyaient trois régimes pour la modulation du temps de travail.

Deux de ces régimes (modulations de type I et II) étaient définis par les dispositions de l'article L.212-8 tel qu'issu de la loi du 19 juin 1987. Le troisième régime de modulation (modulation de type III) avait été créé par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 et était codifié à l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Cet article prévoit qu'en "l'absence d'accord collectif mettant en place la modulation du temps de travail, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande peuvent bénéficier d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail. Cette nouvelle répartition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié." L'obligation de conclure un avenant au contrat de travail est donc limitée selon les dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail à ces seuls cas dérogatoires.

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

II.1 REPONSES AUX QUESTIONS DP

Nous souhaitons connaître la valeur des réponses données lors des réunions des DP.

Les réponses sont-elles applicables à l'ensemble de l'entreprise ou sont-elles soumises à la libre interprétation et application de chaque UO ?

Réponse :

Le Président de séance précise que la valeur que l'on peut accorder aux réponses apportées aux questions posées par les délégués du personnel dépend de la nature même de ces questions.

II.2 ORYS : PROBLEME D'INTERPRETATION SUITE A LA QUESTION DU 24/11/05 V 10 DU SICTAM CGT

Malgré une réponse qui nous semblait claire quant à la pose d'une RF et d'une JRTT de part et d'autre de 2 jours de repos, l'UO d'ORYS refuse d'appliquer ce cas de figure, pourtant appliqué dans d'autres UO.

Confirmez-vous la possibilité pour un agent de pouvoir déposer 2 droits à repos conventionnels avant et après 2 jours de repos ?

Réponse :

Selon les dispositions du manuel de gestion, le responsable hiérarchique dispose d'une certaine latitude pour déterminer les conditions d'exercice des droits à repos et congés dans son unité au regard des nécessités de service. Il peut par exemple décider des périodes de forte charge (périodes rouges) pendant lesquelles l'exercice des droits à congés payés est privilégié au détriment des droits à RTT. En outre, s'il autorise l'exercice des RTT pendant la période légale d'exercice des congés payés, il a la possibilité, au regard des nécessités de service, de décider que les accolements ne sont pas possibles pendant la période légale d'exercice des congés payés tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits à congés payés.

Il appartient en effet aux UO de fixer de manière transparente les modalités d'application de ces dispositions dans leur secteur respectif.

II.3 LA MOBILITE, ÇA DECOIFFE

Les agents d'ORYS subissent des remarques incessantes sur la présentation. Pourtant, ils sont responsables et conscients de l'image de marque qu'ils doivent véhiculer.

Cette pression psychologique exercée sur ce groupe crée un climat de travail détestable qui ne favorise pas les sourires et la disponibilité qui devraient être offerts au public, tels que décrits dans la charte d'accueil.

Nous réclamons l'arrêt des pressions exercées sur les agents.

Réponse :

Le guide du port du nouvel uniforme a été récemment distribué à l'ensemble des salariés concernés. A cette occasion, les responsables d'activité ont sans doute été amenés à demander à certains d'entre eux de respecter le contenu de cette charte.

II.4 ESCO : LA SURETE NOUS ECHAPPE

La sûreté a mis en place des mesures anti-échappement sur les passerelles télescopiques sans prévenir les agents. Ces portes sont verrouillées par des serrures « sûreté » qui nécessitent des clefs spécifiques non fournies aux agents.

Aucune concertation n'a été organisée avec l'escale.

En effet, les contraintes d'exploitation liées à l'escale des avions n'ont pas été prises en compte :

La circulation des équipages, des intervenants (ménage...) et des superviseurs de vol devient difficile.

Nous réclamons l'abandon de ces mesures qui nous empêchent de travailler efficacement ou la remise de ces clefs pour les superviseurs de vols.

Réponse :

L'article 12c de l'arrêté ministériel du 1^{er} septembre 2003 précise que l'exploitant d'aérodrome est "tenu d'équiper les portes situées dans les passerelles d'embarquement de dispositifs de fermeture que seules les personnes autorisées peuvent faire actionner." Il s'agit en fait d'éviter tout échappement d'un passager en cours d'embarquement.

Conformément à cet arrêté, des mesures anti-échappement sur les passerelles télescopiques ont été présentées en Comité Opérationnel Sûreté par ORYS le 18 septembre 2007 et sont progressivement mises en place. Ces mesures consistent à équiper les portes des passerelles de serrures "sûreté" nécessitant une clé frontière pour ouvrir la porte permettant une sortie vers la piste. A ce jour, 3 passerelles sont équipées (passerelles en A6, C2 et C8). L'ensemble des intervenants sous l'avion, y compris les agents d'ESCO, dispose des clés frontières et peuvent donc exercer leurs activités sans difficulté particulière. La problématique concerne davantage les équipages techniques des avions qui peuvent être amenés à descendre de leur appareil pour diverses vérifications techniques. Ils ne peuvent plus le faire, n'ayant pas la clé nécessaire à l'ouverture de la porte de la passerelle. L'équipage sollicite alors les agents opérationnels d'ESCO (CEP, SV) qui n'ont pas nécessairement la disponibilité immédiate pour les accompagner et ne peuvent donc pas répondre favorablement à leur demande.

Ce problème a été soulevé lors du Comité Opérationnel Sûreté du mardi 23 octobre.

II.5 SUITE QUESTION I-5 DU 28/09/2006 DU SPE CGT

Votre réponse fait apparaître qu'effectivement ce service est en sous effectif puisque vous admettez 39,5 équivalents plein temps au lieu des 43 promis.

Nous réclamons, à nouveau, l'application de la note DG-2001/667.1.5

Réponse :

Cf. réponse apportée lors de la séance des DP du mois de septembre 2007.

47 emplois d'agents commerciaux sont autorisés à l'UO d'ORYS pour un équivalent de 45 EPT. Tous les emplois sont pourvus. Cette question a été abordée et traitée lors de la réunion effectif avec les Organisations Syndicales le lundi 22 octobre.

II.6 RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS SSIAP

Depuis la création des postes dédiés à la sécurité incendie dans les aéroports, les agents demandent une véritable reconnaissance de leur métier par une définition plus adéquate de leur qualification.

La qualification d'AIA étant elle plus adaptée aux missions d'exploitation existantes et complémentaires.

Nous demandons la définition distincte de chacune de ces fonctions et la création d'une véritable filière d'évolution pour l'activité sécurité incendie en aéroport.

Réponse :

Dans le cadre de la mise en place d'un référentiel des emplois et des métiers l'orientation suivie est de regrouper sous un même métier voire au sein d'une même qualification des fonctions concourant à des objectifs communs, la tendance n'est donc pas de multiplier les qualifications et d'attribuer une qualification spécifique à chaque groupe de travail.

Ce regroupement a aussi pour but de faciliter les mobilités professionnelles d'une fonction à l'autre et par voie de conséquence faciliter les déroulements de carrière par l'acquisition de compétences nouvelles et transverses aux métiers de l'Exploitation.

La qualification d'AIA (grille 112^E à 126^E) a été retenue pour la fonction d' ERP1 devenue SSIAP1 .

Une filière existe dans le domaine de la sécurité incendie dans les aéroports puisque les SSIAP 1 ont la possibilité en fonction des emplois disponibles et moyennant formation d'évoluer sur des postes de SSIAP 2 qualifiés coordonnateurs d'exploitation (grille maîtrise de 251 à 258 B)

II.7 SUIVI QUESTION SPE CGT VI.4 DU MOIS D'AOUT 2007

Nous réitérons notre demande de correctif de la mention erronée dans le SIRH.

Réponse :

Suite à la réorganisation de juillet 2007, l'évolution des missions des agents parcs et des agents parcs + est une adaptation de la fonction aux exigences du marché (accentuation de la prévenance client) et à l'évolution des équipements parcs (nouveaux encaisseurs ayant pour conséquence la suppression de la fonction de caissier). Pour autant, les missions principales des agents de l'activité parcs restent fondamentalement les mêmes.

Les fonctions regroupées dans le référentiel SIRH sont relativement générales et les évolutions constatées ne justifient pas la création d'une nouvelle fonction.

Dans ce cas précis, les différentes composantes figurant dans le SIRH sont les suivantes :

Libellé du poste : agent parc

Fonction : agent réseau routier parc

Qualification : agent exploitation parc

III - Ordre du jour présenté par les délégués UNSA SAPAP

III.1 VEHICULES DE SERVICE CDGP (PARCS ET PERMANENCES SYSTEME)

- les véhicules ne sont pas aux normes
- nous sommes toujours en attente de moyens de communication
- depuis 2006, nous sommes toujours en attente du pickup

Réponse :

Concernant les moyens de communication, des téléphones portables viennent d'être commandés en vue de remplacer l'ensemble des TETRA. Ils seront livrés d'ici la fin de l'année 2007.

Concernant le véhicule Pick Up, la commande d'un véhicule Traffic (type Pick Up) a été lancée dernièrement pour une livraison en 2008.

Enfin, pour ce qui est des autres véhicules, 3 ne sont pas encore totalement équipés mais leur mise en conformité est programmée.

III.2 PROCEDURE TRANSPORT GREFFON

Des containers "Greffons" sont pris en charge par les agents ADP pour le transport entre l'aérogare et l'avion.

Les agents ADP passent les PIF pour les transporter à l'avion et d'après les règles de contrôles sûreté, ils sont responsables des objets transportés.

Quel est le mode opératoire pour le transport de greffons et notamment pour les containers (souvent des boîtes en carton) qui ne sont pas plombés ?

Quelle est la responsabilité des agents ADP si le contenu n'est pas conforme aux documents l'accompagnant ?

UNSA SAPAP demande des consignes précises et détaillées de cette procédure.

Réponse :

Les éléments ci-dessous ont été retenus par les Services de l'Etat.

Le biotainer est placé dans un carton. Lors de la réception du colis, certaines précautions sont à prendre :

- s'assurer de l'intégrité du carton en vérifiant s'il n'a pas été ouvert. Il faut vérifier l'intégrité du ruban scotché sur le colis et la présence du plomb quand le colis est au départ de Paris. Il provient alors de l'Agence de la biomédecine.
- vérifier la concordance des informations envoyées (informations communiquées préalablement par télécopie et par l'Agence de la biomédecine)

En cas d'incident tel que :

- non concordance des informations communiquées (date, référence du vol, identité du chauffeur de la société 360°, etc.)
- non respect de l'intégrité du container (scellé cassé ou manquant, container abîmé).

- **Alerter la Direction de la Police aux Frontières (DPAF) et demander au représentant de la Société 360° qui apporte le colis au SMU, de patienter le temps de l'arrivée du représentant de la DPAF.**

Une fois le doute levé par la DPAF, le container est renvoyé à l'Agence de la biomédecine afin d'y être reconditionné.

Le SMU préviendra alors l'Agence de la Biomédecine et la compagnie pour signaler l'incident. Cette difficulté fera l'objet d'une observation sur le bordereau d'accompagnement.

III.3 NAVETTE P4/AEROGARES ORLY SUD

Après la suppression de l'arrêt au bâtiment 363, il semblerait que les rotations ne se fassent plus qu'avec 3 bus au lieu de 4. De ce fait, le délai d'attente passe de 7 à plus de 10 minutes.

Y a-t-il une explication à ce changement ?

Réponse :

La norme pour le temps d'attente est de 8 minutes et non pas de 7 minutes.

Le nombre de navettes est effectivement passé de 4 à 3 mais la fréquence de 10mn n'est pas dépassée à l'exception des aléas d'exploitation liés au traitement des bagages abandonnés sur le réseau routier ou les linéaires des terminaux

Il est prévu de faire des aménagements (rond point) entre le P2 et le P5 pour améliorer la fréquence des navettes.

Cette question relève également de la commission transports.

IV Ordre du jour présenté par les délégués FO

IV.1 SESSION DE SENSIBILISATION DES BAGAGES SUSPECTS

Nous demandons à ce que la DH interpelle les UOs afin de réactiver les sessions de sensibilisations des traitements des bagages suspects pour tous les groupes de travail (AIA, SSIAP, COS, Coordonnateurs d'exploitation aéroportuaire, CAP, CAE et REP) concernés par cette mission.

Réponse :

Le Président de séance apporte une réponse favorable à cette demande.

IV.2 STATIONNEMENT PARKING CDG1

Depuis deux mois, pour cause de travaux, les agents administratifs ont été obligés de ne plus utiliser le parking de P1. Le délai arrivant à termes, les agents ont la craintes que ce "provisoire" deviennent du définitif.

FO revendique des garanties quant à la possibilité des agents pour se garer de nouveaux dans le parking de CDG1 une fois les travaux terminés.

Réponse :

Une note a été transmise le 6 aout 2007 par CDG1 aux membres du CHSCT n°1 les informant de la décision de la Direction de CDG de fermer momentanément l'accès au parking P1 à l'ensemble du personnel d'Aéroports de Paris à compter du 1^{er} septembre et jusqu'au 30 octobre 2007, date à laquelle un point serait fait sur le taux d'occupation du parc, en vue soit de lever cette mesure soit de la prolonger.

Suite à ce point, si la fermeture du parc devait se prolonger au delà du 30/10/2007, la direction de CDG en informera bien évidemment les membres du CHSCT.

CDGP rappelle que cette mesure est et restera temporaire, en lien avec les travaux actuellement réalisés dans le parking du terminal 1.

IV.3 PEAGE SUR L'A1

Le mois dernier, nous demandions que la direction prenne contact avec la SANEF pour obtenir des tarifs préférentiels pour les agents ADP. La direction avait répondu qu'elle s'engageait à prendre contact avec la SANEF.

FO demande de connaître l'état d'avancement de ce dossier.

Réponse :

La SANEF ne pratique pas de réduction quant au coût du péage*. La seule réduction possible concerne les frais de gestion des badges et le montant de la caution qui peuvent faire l'objet d'un tarif dégressif en fonction du nombre de badges délivrés. Mais cela n'est possible que pour une flotte de véhicules pour laquelle l'entreprise acquitte l'ensemble des frais (péage, frais de gestion et caution) ce qui n'est pas le cas dans l'entreprise.

IV.4 CREATION D'UN GROUPE DE COORDONNATEURS D'EXPLOITATION D'AEROGARE AU PCT3

Le terminal ayant doublé de surface, le trafic a triplé sur le T3.

Actuellement, ce sont les agents AIA qui gèrent la baie incendie, le standard du PC, le Sycomore, Saria pour l'affichage des livraisons bagages sur les tapis, l'éclairage des mâts en aire avion en Québec, les rondes spécifiques dans l'aérogare, les interventions ponctuelles dans l'aérogare (bagages suspects, malaises, ...)

Le T3 étant le seul terminal de CDG n'ayant pas de groupes de travail "coordonnateurs d'exploitation aérogare" et "SSIAP1- SSIAP2," FO revendique la création des postes nécessaires afin de créer ces groupes de travail pour répondre à la charge de travail toujours croissante.

Réponse :

La gestion opérationnelle du Terminal 3 est assurée par un Chef Aérogare Piste placé sous la responsabilité du REP CDG1 et qui s'appuie pour remplir ses missions sur une équipe présente sur site constituée d'agents appartenant aux groupes de travail AIA, COS et agents commerciaux. Le support technique est assuré par les agents de l'UO CDG1/T3 susceptibles d'intervenir très rapidement sur chacun des terminaux T3 et T1.

Les spécificités du T3 : simplicité de l'agencement, organisation du traitement passager sur un seul niveau, proximité de l'ensemble des installations, ont conduit à doter ce terminal d'une structure adaptée plus légère que celle des autres terminaux.

En période de fort trafic, cette structure peut comme ce fut le cas cet été se trouver en limite de saturation.

Le prochain départ d'Easyjet (25 % du trafic) vers CDG2B va réduire ces problèmes d'atteinte du seuil de capacité limite de la gare. La situation en 2008 sera donc plus fluide et très nettement facilitée sur le Terminal 3.

Par ailleurs, concernant les missions premières en matière de sécurité incendie celles-ci sont actuellement effectuées par un agent désigné par le chef d'établissement. Cette organisation a été acceptée par la commission de sécurité compétente

IV.5 REUNIONS EFFECTIFS D'ETE ET D'HIVER

Dans le compte-rendu de la dernière séance des DP, un calendrier des réunions effectifs a été présenté, faisant état de réunions annuelles sur CDG" version été" et sur ORLY" version Hiver".

FO revendique l'organisation de réunions effectifs semestrielles ORLY et CDG.

Réponse :

Ces réunions sont annuelles. Il n'y a plus de saisonnalité.

IV.6 NOUVELLE PROCEDURE DE TRAITEMENT DES BAGAGES SUSPECTS A CDG

FO souhaite connaître les considérations et les motivations qui ont amené la DPAF à changer la procédure du traitement des bagages suspects à CDG.

FO demande à la direction que soit communiquée cette nouvelle procédure à l'ensemble des groupes de travail intervenant dans le cadre de celle-ci. Apparemment cette procédure ne s'appliquerait que sur les aéroports de CDG.

FO souhaite connaître les raisons de cette localisation compte tenu que les risques sont semblables quelque soit l'endroit où l'on se trouve.

Réponse :

La mise en place des procédures concernant le traitement des bagages suspects relève de la seule compétence de la DPAF.

Concernant CDGA, il est indiqué que la procédure est mise à disposition des agents dans la GED exploitation. Par ailleurs, la hiérarchie opérationnelle n'a pas eu connaissance d'inquiétude particulière des agents à ce sujet.

IV.7 ESCR MISE A JOUR DES TDS

ESCR met systématiquement à jour les TDS des agents du passage le mardi et jeudi et déroge ainsi au délai de prévenance de 7 jours. Par ailleurs les grilles des agents sont modifiées sur des horaires n'existant sur la grille théorique.

Pour répondre à des besoins urgents et imprévisibles, la direction peut déroger au délai de 7 jours. Or, ces décalages ne sont pas dus à des besoins urgents et imprévisibles mais à une mauvaise gestion du personnel.

FO revendique que cesse ces modifications qui ne sont là que pour palier au manque d'effectif permanent de ESCR et demande que les décalages horaires le soient uniquement sur des horaires existants.

Réponse :

La planification ESCR transmet une fois par semaine, chaque lundi, la mise à jour des tableaux de service sur la période du samedi au vendredi de la semaine suivante. Ces ajustements sont réalisés sur la base des informations connues le lundi, notamment pour ce qui concerne les absentéismes déclarés le week-end et des éventuelles dernières modifications de programmes de vols.

Les documents sont transmis en deux exemplaires dans chacun des deux PC, localisés respectivement à CDG1 et CDG2A.

Au-delà de cette date, les changements sont réalisés après contact direct avec l'agent et sous condition que ce dernier donne son accord.

Les indemnités de délai de prévenance sont versées selon les règles définies à l'article 25 du manuel de gestion.

Les décalages ou réajustements de tableaux sont effectués pour couvrir un besoin opérationnel identifié; les horaires de recalage peuvent donc être différents des horaires de grille qui sont établis sur la base d'une couverture globale de l'activité.

IV.8 AGENTS EN SUREFFECTIF OU EN RECLASSEMENT MEDICAL: VIOL DES REGLES ET DES ACCORDS

"Les postes vacants (ou créés) de qualification similaire sur le même terrain sont réservés en priorité aux agents en sur-effectifs" (Protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi). Par conséquent, tous les agents décrétés en sureffectifs, Hors effectifs et en reclassement médical sont prioritaires sur l'ensemble des postes sortant à l'affichage.

Or, entre le 1^{er} décembre et le 30 janvier 2008, la direction va sortir à l'affichage 357 postes (en création) et un certain nombre de postes libérés par le turn over, des départs en retraite ou en retraite anticipée. Ces postes seront réservés exclusivement aux agents en sureffectif de la direction escale.

Nous revendiquons conformément au PASE que tous les agents HE (hors effectifs) ou en RM (reclassement médical) de l'entreprise aient la faculté de postuler sur ces postes

Réponse :

Le PASE est destiné à traiter la situation des agents en hors effectif du fait d'une opération de transfert de restructuration...en résumé une réorganisation importante³.

Les salariés sont déclarés en sureffectif, bénéficient d'une priorité sur les postes vacants dans l'entreprise du fait de la marche normale de l'entreprise.

Parallèlement à cet accord d'entreprise Aéroports de Paris a instruit le dossier de l'escale dans le respect des règles des articles L 321-1 et suivants du code du travail.

Dans cette procédure, l'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures en son pouvoir pour reclasser les salaires concernés par le dispositif.

A cette fin, 357 postes sont créés entre Orly et CDG, qui doivent être réservés aux salariés de l'escale sous peine d'être en contravention avec les dispositions d'ordre public du code du travail.

De même, doivent impérativement être pourvus par des salariés de l'escale les postes, libérés par les départs en C2A, la validité du départ étant conditionnée par le pourvoi du poste par salarié de l'escale.

Il est répété que les salariés de l'escale n'entrent pas dans le dispositif du PASE car ils ne sont pas en sureffectif.

Dès lors, le PASE et le dossier escale tel que présenté au CE ne traitent pas des mêmes situations.

IV.9 INSPECTION DU TRAVAIL D'ORLY

D'après nos informations, l'inspection du travail d'Orly serait "délocalisée" à Rungis. Il semblerait pour des raisons directes ou indirectes que ce départ de notre plateforme serait dû à la direction d'ADP.

Nous revendiquons le maintien de l'inspection du travail sur nos plateformes car comme pour les CHSCT, il est nécessaire que les services de l'Etat soient aux plus proches des personnels et de leurs employeurs.

Réponse :

L'inspection du travail a fait part dès le mois de juin 2007, de son intention de mettre fin au bail conclut avec Aéroports de Paris afin de regrouper ses services.

IV.10 ENTRETIEN PROFESSIONNEL ESCALE

Les agents de l'escale ont été choqués d'être convoqué à leur entretien professionnel sur des jours de repos, ou ils sont censés pouvoir vaquer librement à leur occupation.

La direction de l'escale s'est engagée à payer les 2 heures d'entretien et 1 heure de transport en heures supplémentaires.

Comme le temps de travail du par les agents ne serait jamais atteint selon la direction, peu d'agent dépasseront les 1600 heures de travail annuel et les heures ne seront jamais payées au taux des heures supplémentaires.

Comme les entretiens ont fait perdre une journée de repos aux agents, FO revendique l'octroi d'une récupération aux agents de l'escale qui ont du sacrifier un jour de repos.

Réponse :

La Direction a souhaité organiser les entretiens individuels de l'ensemble des salariés de la Direction de l'Escale sur une période très courte (du 08 octobre au 12 novembre) afin que les agents puissent disposer du même niveau d'information au même moment. Il n'était pas envisageable d'organiser les rendez-vous uniquement sur les vacances travaillées et de garantir la possibilité opérationnelle de libérer les agents. Lorsque cette possibilité existait, les rendez-vous ont été planifiés avec la prise en compte, par l'ARH, des informations et des contraintes particulières portées à sa connaissance (demande de congés, contraintes familiales, éloignement géographique, ...).

Lorsque les entretiens ont été programmés sur les jours de repos, les agents de l'escale ont été informés que les 2 heures d'entretien ainsi qu'1 heure forfaitaire de déplacement seront bien considérées comme du temps de travail, viendront alimenter le compteur TD35 et pourront donc donner lieu à récupération.

Le déplacement sur jour de repos donnera aussi lieu au paiement d'IK au taux nécessités de service.

IV.11 JURY POUR LES RECLASSEMENTS

Les agents commerciaux de l'escale qui postuleront sur les postes d'agents commerciaux aux infos devront passer devant un jury professionnel.

Nous rappelons que la qualification d'agent commercial qu'on soit à l'escale ou aux infos est la même qualification (même grille, même niveau en langue, même niveau d'étude).

La DRH a expliqué lors des réunions d'information au personnel que le jury était mis en place afin de choisir les meilleurs, s'il y a trop de postulations par rapport au nombre de postes à pourvoir. La direction a également expliqué que le jury était comparable avec celui que rencontraient les CDD lors de leur embauche.

FO rappelle que les agents de l'escale ne sont plus des CDD, qu'ils sont des professionnels, titulaires d'un poste correspondant à une qualification. Ils n'ont pas par conséquent à passer devant un jury pour prouver qu'ils peuvent être agents commerciaux puisque c'est leur qualification.

Force Ouvrière revendique que les postes soient attribuées selon des critères de priorité équitables et connus (par exemple en tenant compte en priorité de l'ancienneté, âge, situation familiale...). Les agents ne sont pas responsables de la suppression de leur poste et non plus à faire leurs preuves.

Réponse :

Pour les postes en création (agents commerciaux et filière sûreté) dont les volumes sont importants, il est apparu à la Direction nécessaire de mettre en place un processus de recrutement spécifique permettant de garantir une parfaite équité dans l'examen des candidatures.

Afin que celui-ci s'effectue dans des conditions identiques pour tous sur les deux sites géographiques, il a été mis en place un jury mixte composé d'opérationnels de la plateforme concernée, d'un responsable RH local et d'un cadre de la DRH. Cependant, cet entretien ne constitue en aucun cas d'un examen professionnel.

Ce jury transmettra au Comité de Pilotage Escale (instance de suivi et de pilotage opérationnel du plan) une proposition de recrutement en classant par ordre de priorité les candidatures.

Les candidats à catégorie groupe identique seront prioritaires. Si le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes offerts les compétences et l'expérience seront privilégiées dans le classement.

Enfin, le Comité Projet Escale examinera les propositions de recrutement en intégrant dans sa réflexion tous les éléments de la situation individuelle du salarié ainsi que les ordres de préférence (cf formulaire ordre de préférence) exprimés par le salarié de la direction de l'Escale. C'est le Comité Projet Escale qui validera les recrutements et mutations au terme de cet examen.

12 ENTRETIEN D'EMBAUCHE POUR LA NEWCO

Les agents de l'escale qui souhaiteraient démissionner d'ADP pour Alyzia-Newco devront passer un entretien d'embauche avec Alyzia et n'ont même pas la garantie d'être accepté par la Newco.

La formation d'ADP est reconnue par la profession comme une formation de qualité. Le professionnalisme des agents de l'escale est reconnu par tous. Nous sommes surpris que notre filiale souhaite faire passer des entretiens aux agents de l'escale.

En effet, au regard des conditions de travail, du niveau de rémunération de la filiale, ALYZIA ne trouvera jamais de personnel aussi compétents que ceux de l'escale d'ADP sur le marché du travail.

Nous revendiquons la suppression de cet entretien.

Réponse :

Comme annoncés dans les différentes réunions d'information collectives, les emplois disponibles dans la filiale Alyzia seront portés à la connaissance des agents de l'escale par voie d'affichage à partir de la mi-décembre 2007. Les agents intéressés se porteront candidat en remplissant un formulaire spécifique disponible sur le site intranet de l'escale ainsi que dans les EPM, puis en le remettant en main propre à

l'ARH de leur secteur. Ces candidatures seront transmises à la hiérarchie du pôle de services aéroportuaires qui recevra chaque candidat pour un entretien. Cet entretien permettra notamment de vérifier le bon niveau d'informations sur l'emploi souhaité et les conditions qui s'y rapportent.

Ce n'est qu'à la réception de l'accord écrit de la hiérarchie du pôle de services aéroportuaires de retenir sa candidature sur l'emploi souhaité que le salarié de l'escale sera invité à signer une convention tripartite avec ADP-SA et Alyzia, document qui vaut rupture du contrat de travail avec ADP-SA et mise en œuvre du nouveau contrat de travail avec Alyzia.

V – Ordre du jour présenté par les délégués CFE CGC

V.1 ANCIENNETE AGENTS ESCALE /ACCORD EMPLOI

Nous demandons que la date d'ancienneté soit communiquée à tous les agents escale ainsi qu'une fiche ressources de manière à ce qu'ils aient une connaissance exacte de leur situation administrative au sein d'ADP SA.

Réponse :

Les agents concernés sont invités à se rapprocher de leur gestionnaire de ressources humaines afin d'obtenir les informations relatives à leur déroulement de carrière au sein d'Aéroports de Paris.

V.2 AUTORISATION D'ABSENCE OU DE SORTIE

Nous demandons que nous soit communiqué le formulaire officiel et unique (?) d'absence autorisée comportant tous les éléments d'information relatifs à la couverture sociale et juridique du salarié.

Réponse :

Ce formulaire n'existe plus depuis la mise en place de l'accord 35 heures.

V.3 PARKING BATIMENT 75 95 -75.92, CDG ZONE TECHNIQUE

Nous demandons une signalisation efficace par un marquage au sol de flèches de direction et de mise en place de panneaux sens unique.

Lorsqu'ils s'aperçoivent que le parking est saturé jusqu'à hauteur de la barrière de sortie, de nombreux véhicules roulent en sens interdit pour rejoindre le parking situé entre le centre aéré et le bâtiment 75.00. La proximité du PARIF explique que de plus en plus de salariés de la plate-forme stationnent à cet endroit pour se rendre sous douane.

Réponse :

Des difficultés de stationnement sont apparues dans cette zone, après la fermeture du parc PV.

Une augmentation notable des stationnements sauvages de personnels travaillant sur CDG1 a été constatée.

Dans un premier temps, une signalisation appropriée va être mise en place afin de sécuriser les mouvements de véhicules générés et une réflexion est d'ores et déjà engagée sur une approche globale de cette zone.

V.4 COURRIER INTERNE

Les agents en charge du courrier interne ont beaucoup de difficultés à orienter correctement le courrier en raison de nombreuses erreurs d'adresses.

Pour réacheminer correctement le courrier, les agents se servent de la base de données intranet/annuaire ainsi que d'Outlook pour affiner les recherches si nécessaire.

Or les informations de cette base sont souvent erronées, incohérentes ou non mises à jour. ;

EX : Mme Y : DRH
CDG Zone Technique
Bât. Raspail

Par ailleurs, certains salariés d'ADP à mobilité importante (ex : salarié INA ORLY en mission pour plusieurs mois sur CDG) reçoivent leur courrier tardivement en raison de l'imprécision de leur lieu de travail.

Une réflexion doit être menée pour améliorer ce système et faciliter les missions des services « courrier ».

Réponse :

La zone adresse de l'annuaire intranet et celle du carnet d'adresses Outlook sont alimentées automatiquement chaque nuit via le SIRH par les saisies des gestionnaires de personnel effectuées la veille. Par conséquent toute anomalie constatée doit être signalée aux gestionnaires, seuls intervenants habilités à modifier l'annuaire et le carnet d'adresse.

En ce qui concerne les salariés à "forte mobilité", détachés provisoirement, ou bi plateformes, ils sont affectés administrativement sur une seule plateforme. Il en résulte que l'adresse mentionnée sur l'annuaire ou sur Outlook peut différer à un moment donné de leur adresse usuelle. Dans ce cas chaque salarié concerné peut préciser lui-même dans la partie "détails professionnels" de sa fiche annuaire l'adresse où il souhaite recevoir son courrier et jusqu'à quand. Il n'est pas recommandé d'utiliser Outlook pour affiner des recherches d'adresses car cet outil est moins complet que l'annuaire, notamment en ce qui concerne les précisions apportées par les salariés pour faciliter les missions des services courrier.

V.5 FICHES DE DELEGATION SOUS ENVELOPPE

Réclamation IV p.16 du compte - rendu des DP de mars 2007.
Constatant que la pratique perdure, nous réitérons notre demande.

Réponse :

Bien que les informations portées sur ce document n'ait rien de confidentiel, le Président de séance rappellera aux gestionnaires de personnel de veiller à ce que ce document soit remis sous pli cacheté aux intéressés.

V.6 INA/PROFILS DE POSTES :

Question II.4 p.11 du compte – rendu des DP de février 2007 :

« La Direction est tout à fait disposée à exposer cette démarche aux délégués du personnel ».

C'est pour quand ?

Réponse :

L'approche par les processus est une méthode répandue dans le cadre des démarches qualité ISO 9001. Il s'agit de penser l'organisation par processus, décrire et diagnostiquer le processus et proposer des solutions d'optimisation

La Direction INA a adopté cette méthode pour enraciner sa démarche qualité et préparer au mieux l'audit de certification programmé mi-2008.

Les principaux managers d'INA ont été formés ensemble cette méthode fin 2006. Chacun s'est vu confier le pilotage d'un processus en lien avec son métier, ce qui revient concrètement à animer un groupe de travail. Cela n'entraîne donc aucune modification des missions des managers concernés.

Il va être demandé à INA de programmer une réunion d'information sur ce sujet.

V.7 PMR (PERSONNES A MOBILITE REDUITE)

Peut-on raisonnablement penser que les missions qui englobent les activités décrites au point IV.7 du compte-rendu des DP de septembre, permettent aux élus CFE-CGC de se dire que leur question a reçu une réponse intelligible et crédible ?

Pourquoi un tel décalage entre la volumétrie liée à cette activité (90 sur 137 postes créés d'agents commerciaux) et les informations tendant à minimiser cette activité au regard de l'ensemble des missions telles que présentées en réunion d'information ?

Réponse :

Le dossier sur les personnes handicapés à mobilité réduite doit être présenté au comité d'entreprise courant décembre.

V.8 ORYS : DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Les documents « EFFECTIFS » d'ORYS nous sont parvenus très tardivement, sont illisibles et de mauvaise qualité.

De qui se moque-t-on ?

Peut-on raisonnablement penser que les Organisations syndicales seront un jour respectées ?

Pouvez-vous poser la question aux milieux autorisés à penser ?

Réponse :

Les réunions d'effectifs ORY ont eu lieu le lundi 22 octobre. ORYS a fait parvenir le document aux Organisations Syndicales le mercredi 17 au matin, sous format PDF, via Outlook. Le document a peut être perdu en lisibilité lors de l'opération de scannage. Néanmoins, il ne peut s'agir d'une intention délibérée. Un appel téléphonique au secrétariat de l'UO aurait sans doute permis de faire parvenir un exemplaire par fax par exemple.

En complément, il a été précisé par les U.O qu'elles seraient vigilantes sur les délais d'envoi des documents aux O.S lors des prochaines réunions.

VI – Ordre du jour présenté par les délégués CFDT

VI.1 SERVICE DDD

Dans le cadre de la réorganisation de ENV, devenu DDD, il apparait qu'au bâtiment 228 à Orly Fret, au premier étage, il y a dans les bureaux des IIC1 et des IIC2 regroupés dans un même bureau, alors que des agents IIB ont des bureaux individuels.

Un cadre IIIA au secrétariat avec une IIB !!!

Pourquoi ce traitement de faveur pour certains ?

Réponse :

La réorganisation de ENV a effectivement prévu le transfert de 3 agents de la MDE d'Orly vers les locaux du Bâtiment 288 :

- 1 IIC2,
- 1 cadre A.
- 1 cadre A.

Le IIC2 partage un bureau de 3 travées avec un collègue IIC1 ce qui est conforme aux normes.

Un des cadres A dispose d'un bureau de 2 travées.

L'autre cadre A est rattaché directement au Chef de Département DDDS comme chargé de mission. Ce dernier assurera une fonction assimilable à celle d'un bureau d'ordre pour la délégation Sud de DDD. Aussi, son positionnement dans le bureau 6 Travées que cette personne partage avec le secrétariat est tout à fait naturel et réalisé avec son accord.

Enfin, aucun IIB n'occupe à titre exclusif un bureau de 2 travées au sein de DDDS.

VI.2 ORLY ZONE DE FRET (GENDARMERIE /HÔTEL IBIS / PARKING P6)

Un panneau installé récemment évoque de nombreuses mises en garde et rappel à l'ordre à destination des piétons. Nous nous en réjouissons. Néanmoins à cet endroit où le passage piéton est "protégé" par un panneau de limitation de vitesse auto à 30 km/h il est fréquent de constater le non respect de celle-ci avec des véhicules plutôt proches des 70km/h ! Quelque soit l'attention des piétons, traverser à cet endroit représente à chaque fois un exploit !

Nous demandons que la direction se rapproche des autorités compétentes afin que ce passage piéton soit mieux protégé (radar permanent).

Réponse :

La sécurité reste une constante des engagements de l'UO.

Celle-ci travaille en étroite collaboration et depuis des années avec l'ensemble des autorités publiques et tout particulièrement avec la DPAF.

Concernant le point géographique mentionné, il peut y être observer régulièrement la présence active de la DPAF, celle-ci y intervient avec fermeté afin de réprimer toutes les infractions relevées telles que la non observation des stops, des cédez le passage, des conduites et des dépassements dangereux, des excès de vitesse....

Les statistiques du 94, démontrent de façon formelle, le faible taux d'accidents survenus sur installations routières de l'Aéroports Paris-Orly. Il est évident que les actions communes et les nombreux échanges menés de concert avec l'autorité de police y concourent grandement.

Ce secteur reste sous observation permanente de l'UO car il sera à l'avenir au centre de profonds changements résultant des projets du "Tramway" et de "Coeur d'Orly".

VI.3 NAVETTE TERMINAL ORLY SUD BATIMENT 363 ZONE CENTRALE

Le service navette n'étant toujours pas rétabli nous demandons qu'un cheminement piéton soit aménagé depuis le parking P6 jusqu'au bâtiment 363. Actuellement les personnes doivent passer dans une zone herbeuse (extrémité du P6) et ensuite traverser dans le virage, sans visibilité des véhicules arrivant, et sans la protection d'un passage piéton.

Réponse :

L'objet de la question N°3 de la CFDT, semble être le cheminement piéton du P6 au bâtiment 363.

Il existe 2 alternatives, du P6 vers le 363 et inversement :

- soit l'usager emprunte le cheminement piéton qui se trouve sur l'îlot central entre Zone IBIS/P6 et Zone Fret puis utilise les passages piétons matérialisés au sud ou au nord de l'îlot,
- soit l'usager circule dans le parc et emprunte le passage piéton situé dans l'axe du bâtiment 363,

Par ailleurs, les arrêts P6/P10 devraient être légèrement déplacés plus au sud (après l'entrée IBIS) dans le cadre de la phase Coeur d'Orly - Destruction bât.225.

Des travaux préliminaires devraient être engagés afin de réaliser un cheminement entre le P6/P10 (escalier le plus au sud du P10) et les arrêts (normes PHMR).

Pour des raisons de sécurité, il n'est pas prévu de réaliser un cheminement côté Est du P6 qui consisterait à longer la future emprise travaux au contact de la route actuelle.

VI.4 NAVETTE TERMINAL SUD / ORLYTECH

Contrairement aux engagements pris par la direction, les écrans annonçant le délai d'attente de la navette ne fonctionnent toujours pas ! Nous demandons leur remise en service avant la fin de cette décennie...

Un des panneaux en verre de l'abri à Orlytech (arrêt restaurant interentreprises) a été brisé. Nous demandons qu'il soit changé sans délai, la mauvaise saison arrivant.

Réponse :

- Depuis le début de ce marché (juillet 2003) pour le circuit Orly Tech, les écrans (annonçant le délai d'attente de la navette) ne font pas partie des prestations demandées
- Un des panneaux en verre de l'abri à Orly Tech (arrêt restaurant interentreprises) a été brisé.

IMOS a déjà engagée une opération de remplacement, l'intervention sera réalisée d'ici fin novembre.

VI.5 VOULEZ-VOUS DEVENIR SALARIE PRECAIRE PEU REMUNERE ?

Chez APRN des collègues travaillant auprès de l'Aviation Civile se sont vu proposer récemment de démissionner d'ADP pour rejoindre cette administration en tant que vacataires avec des salaires moindres ! Nous demandons des explications à la direction concernant de telles propositions. Ont-elles été faites avec l'accord de la direction d'ADP ?

Réponse :

La direction d'APR n'a pas été informée des propositions qui auraient été faites récemment à des agents d'APRN par un ou des (?) fonctionnaire(s) de la DGAC leur demandant de démissionner d'ADP pour rejoindre leur administration. APR n'est pas à l'origine, ni même informée par la DGAC de ce type de démarche.

VI.6 - JSC A LA COM, LE BON SENS DOIT L'EMPORTER

La COM n'ayant pas explicitement déclaré juillet-août comme n'étant pas "période rouge" celle-ci est retenue comme étant période rouge avec interdiction de poser des JSC ! Non sens total. 1) La COM n'est pas l'exploitation est n'a pas de surcharge particulière de travail ces deux mois. 2) Cela va contribuer à ce que les personnels posent leurs JSC en 2008 de la manière suivante : 2 ou 03 janvier / 21 ou 25 mars (lundi de Pâques) / 02 mai / 09 mai / 31 octobre ou 03 novembre / 24, 26 ou 29 décembre. Les hiérarchies seront obligées d'opposer des refus créant de légitime mécontentements et d'inutiles tensions. Afin de contribuer à une utilisation plus mieux répartie des JSC nous demandons que la COM déclare juillet-août comme n'étant pas une période rouge.

Réponse :

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

Le service DRHT2 a en charge la gestion des RH pour les Directions AUD-CAB-DMC-DRH-ENV-STG-SPR depuis le 1^{er} janvier 2007. Il s'agit de directions fonctionnelles où les types horaires sont assez homogènes. De nombreuses questions posées de la part des hiérarchies et des erreurs commises par plusieurs agents dans la manière de poser les CP-JRTT et JSC ont été détectées par les gestionnaires en charge de l'activité. En particulier, lors de la fin de période de modulation, il est apparu que la manière erronée de poser les différents types de droits était source de nombreuses confusions et rendait dans certains cas difficile l'exercice de ces droits. En conséquence, le service a adressé une note à l'attention de managers afin de leur rappeler les règles du Manuel de gestion et les principes de base en matière de consommation des droits à CP-JRTT et JSC.

En particulier, il est rappelé que :

- 1) les CP doivent être déposés prioritairement aux autres types de droits, (congé principal et rappel fait sur le principe de fractionnement admis à ADP en conformité avec le droit du travail).***
- 2) Les règles d'accolement des JSC et JRTT ne doivent pas se faire au détriment de l'activité.***
- 3) Les JSC doivent être programmés sur l'année en début de période de modulation, à concurrence de 9 jours, à l'initiative de la hiérarchie.***
- 4) Les JSC et les JRTT se consomment au fur et à mesure de l'acquisition des droits !***
- 5) Des périodes rouges, c'est-à-dire à forte charge ou contrainte, peuvent être identifiées par les hiérarchies afin de neutraliser les JSC et permettre ainsi la continuité du service dans de meilleures conditions.***

- 6) *Les managers sont dans tous les cas décideurs, ils signent à cet effet une feuille de demande de CP-JRTT ou JSC pour définir si l'agent peut ou non consommer ces droits au regard du fonctionnement de l'activité.*
- 7) *Concernant les secteurs ayant une activité étale, sans charge de travail particulière sur une période particulière, il est conseillé de considérer les mois de juillet-août comme "période rouge" dans le but de favoriser la prise de congé pour l'ensemble des groupes de travail. Les JSC étant programmés à l'année, leur consommation ne pose pas de problème. Les JRTT sont au choix de l'agent, et à l'approbation de la hiérarchie.*
- 8) *Les managers sont chargés de planifier les droits et de veiller à la continuité du service, dans le respect des règles de gestion, en lien avec le RRH.*

Il n'y a pas d'interdiction formelle à positionner des JSC en juillet et août. Il relève en effet, de la responsabilité du manager d'apprécier si l'activité du service le permet.

VI.7 REF. QUESTIONS DIVERSES VII.5 ENTREPRISES SOUS TRAITEES PAR ADP SA

Votre réponse ne nous éclaire pas. Nous ne pouvons pas prétendre à l'accès aux contrats passés avec les entreprises sous traitées par ADP avec pour seul argument que nous voulons intervenir sur des problèmes de conditions de travail ou autre concernant leur personnel. Il nous est plus cohérent de connaître par avance les liens avec ADP afin d'anticiper nos possibilités d'exercer ou pas notre mission de délégué du personnel.

Réponse :

Le Président de séance invite les organisations syndicales à saisir la DRH des cas particuliers qu'elles pourraient être amenées à connaître.

Cette demande relève de la compétence du Comité d'Entreprise.

VI.8 SALON ICARE : PRIME DE RESPONSABILITE

Après la fermeture du Salon ICARE, les "coordos" ont été reclassés et se sont aperçus en juin dernier, qu'ils avaient perdu la prime de responsabilité commerciale, ceci génère donc une perte de salaire.

La CFDT exige donc que cette perte soit compensée avec effet rétroactif.

Réponse :

Cf. question n°17 SICTAM/CGT.

VI.9 REORGANISATION ENV DDD

Dans le cadre de la réorganisation ENV. - DDD, il apparaît dans les décisions que les agents IIC1 et IIC2 ont la même qualification : Gestionnaire d'Etudes et Projets.

Par souci d'équité, il faudrait proposer de passer les IIC1 en IIC2.

Réponse :

Gestionnaire d'Etudes et Projets n'est pas une qualification mais un domaine d'activité auquel se rattachent les postes des agents concernés. Ces derniers conservent donc la qualification qu'ils ont, IIC1 pour les uns et IIC2 pour les autres.

VI.10 MISSIONS CXA AU BOURGET

Les missions des CXA au Bourget (contrôleurs sur les aires qui assurent la permanence opérationnelle) évoluent. Sans s'opposer à priori à cette évolution les élus du SPASAP CFDT réclament :

- le rappel exhaustif des missions officiellement dévolues à ce groupe de travail
- la communication des procédures signées par le directeur général et mentionnées dans les articles 7 et 8 de l'arrêté du 15 mars 2002, relatif aux inspections de l'aire de mouvement
- le protocole d'accord du 22 juillet 2006 entre ADP et le SNA-RP
- une présentation au CHSCT n°3 de l'évolution de l'organisation de travail qui découlera de la prise en charge des nouvelles missions.

Réponse :

Les missions du CXA ont fait l'objet, au moment de la création du groupe de travail en octobre 2006, d'un descriptif très détaillé qui a servi de base au recrutement des sept agents en place aujourd'hui. Au cours de cette première année de fonctionnement, des ajustements ont eu lieu pour répondre aux besoins opérationnels spécifiques à la plate-forme. Ces ajustements ne remettent pas en cause les fondements de la mission confiée aux CXA. La Direction LBG propose de présenter et commenter une fiche de fonction mise à jour lors d'une réunion avec les DP demandeurs à une date à convenir.

Il sera possible lors de cette réunion de présenter également les consignes en possession des CXA quant aux modes d'inspection des pistes et voies en vigueur au Bourget, élaboré conformément à l'arrêté du 15 mars 2002.

Un protocole entre la Direction du Bourget et le SNARP/CDG/LB a été élaboré en juillet 2006 qui détaille les prestations réalisées par le gestionnaire Aéroports de Paris en matière d'inspection de l'aire de mouvement dont le contenu est analogue à celui en vigueur sur Orly et CDG. S'agissant d'un protocole entre deux parties, sa diffusion est soumise à certaines règles. Il peut toutefois être présenté et commenté.

Evolution

Un travail est actuellement en cours à propos de tâches complémentaires qui pourraient être transférées du SNARP/CDG/LB vers le gestionnaire Direction LBG. Ce travail n'est pas encore validé aujourd'hui et les échéances et conditions du transfert ne sont pas en conséquence arrêtées.

VI.11 REPRISE DES IK NECESSITES DE SERVICE

Les bénéficiaires d'indemnités kilométriques "nécessité de service" voient leur volume d'IK diminuer lors des absences.

Il faut rappeler que la consommation de ce type d'IK n'est pas linéaire en fonction du temps contrairement aux IK utilités de service et ne peut donc pas faire l'objet de reprise au prorata temporis lors d'absences. La consommation dépend de l'activité et de sa concentration dans le temps.

La catégorie "cadres" pâtit le plus de cette reprise compte tenu de la mobilité intrinsèque à leur activité et puisqu'il faut bien avouer que le faible niveau de rémunération des cadres par rapport au marché a poussé la direction à proposer des IK nécessités de service pour compenser cet écart de rémunération, même si la direction s'en défend.

Les élus du SPASAP CFDT réclament la suppression de cette reprise sans préjudice d'une éventuelle position contraire à l'URSAFF en la matière.

Réponse :

Cf. annexe 3, compte rendu du 28 août 2007.

VII – Questions diverses

VII.1 FIN DE CONTRATS ESCALE

Des agents de l'escale, intérimaires, contrats CDD, contrats pros, saisonniers se voient congédier à la fin de leurs contrats sans espoir de prolongations.

En plus, ces agents après avoir rempli largement les contrats de confiance et de qualité passés avec ADPSA doivent former de nouveaux agents pour les remplacer.

Pourquoi ne peut-on pas prolonger leurs contrats jusqu'à la création de la newco afin de leur donner la possibilité de postuler à un poste en CDI, ceci afin à la fois de se servir de leurs compétences et expériences de l'escale.

Réponse :

Les contrats temporaires (CDD ou intérim) sont soumis à des règles juridiques très strictes auxquelles la Direction de l'Escale continue à se conformer malgré le contexte actuel.

Les durées ou renouvellements de contrats sont établis en fonction des contraintes commerciales et des besoins de l'activité, mais toujours dans le respect des dispositions légales. Ce qui ne permet pas de prolonger des contrats CDD dans de nombreux cas.

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, il est à souligner que ceux-ci sont conclus pour une durée d'un an, selon les dispositions de l'accord formation 2006.2008 (art.9.2.1).

Quoi qu'il en soit, à l'échéance des contrats précités, les agents se voient proposer un contrat chez AVIANCE. Dans la majorité des cas, les agents qui le souhaitent peuvent alors être gardés en CDI.

La séance a été levée à 17H45.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 22 novembre 2007 à Paris – salle du conseil à 9h30

Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 16 novembre 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

DRHS
24/09/07

AFFICHAGE N° 00010953

Motif: Mutation

Les candidatures seront enregistrées jusqu'au 09/10/07 inclus

Animateur sécurité travail

HAUTE MAITRISE B

M. Michel RICAUD - TERMINAL SUD
Renseignements : Mlle Anne BALDI - Poste 0149752295
Lieu de travail : Orly Aéroport Sud
Horaire : Administratif Type B - Plein temps

Connaissances Générales :

DUT Sécurité du Travail ou expérience équivalente.
Cf. Manuel de Gestion -Art.19- Note DG/2001/1184 du 13 avril 2001.

Connaissances Complémentaires :

Sens de l'analyse et méthode. Aisance rédactionnelle. Bonne aptitude à sensibiliser, convaincre et communiquer.

Expérience minimale :

Bonne connaissance des activités d'un Terminal (Maintenance, exploitation). Très bonne connaissance en matière de législation HSCT.

Tâches et responsabilités :

Rattaché au RRH, agent chargé de conseiller et d'assister les responsables d'activités du Terminal Sud, en matière d'hygiène, de sécurité du travail et de conditions de travail. Il est l'interlocuteur privilégié des agents dans ces domaines et impulse les actions de sensibilisation aux risques. Il produit l'ensemble des documents (consignes de sécurité, compte rendus, document unique, plan et bilan...) et statistiques inhérents à cette activité, conduit les analyses d'accident et formule des recommandations. Il représente l'Unité Opérationnelle au sein du réseau HSCT. Il propose et met en place les actions d'amélioration et/ou correctives nécessaires (en cas de dysfonctionnements constatés). Il assiste les équipes dans l'établissement des plans de prévention. Dans le cadre du plan de formation de l'UO, il initie les actions de formation liées à la sécurité et en assure le suivi.

Sitcom CGT
Annexe 2

Page 1 sur 1

De: GODEFROY ANNIE
Envoyé: mardi 2 octobre 2007 15:19
À: [tousORYS 0]
Objet: Animateur se sécurité ORYS

Joël CADIOU, animateur de sécurité, a rejoint ce jour les équipes de CDGA.

Dans l'attente de son remplacement, merci d'adresser vos mails relatifs à la sécurité du travail à Anne BALDI.

Annie GODEFROY
Assistante de M. RICAUD
Directeur du Terminal Sud
Tél. 01 49 75 79 32
annie.godefroy@adp.fr

05/10/2007

Annexe 3 **Tableau descriptif des anciens dispositifs de modulation du temps de travail conclus avant le 20 janvier 2000**

Les modifications apportées par la seconde loi Aubry sur les 35 heures figurent en italique.

	Modulation de type I <i>(anciennement 212)</i>	Modulation de type II <i>(anciennement 212 bis)</i>	Modulation de type III <i>(dite « annualisation »)</i> <i>(anciennement 212 ter)</i>
Objet de la modulation			
Horaire hebdomadaire modulé	Variation de l'horaire hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année avec un horaire hebdomadaire moyen, calculé sur l'année, n'excédant pas 39 heures.		Variation de l'horaire hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année avec réduction du temps de travail.
Horaire hebdomadaire moyen (1)	39 heures (ou moins si accord collectif en ce sens). <i>Horaire moyen calculé sur l'année.</i>		Réduction de l'horaire collectif de travail. <i>Horaire moyen calculé sur la période modulée.</i>
Horaire hebdomadaire maximum (2)	46 heures (46 heures sur une période de 12 semaines consécutives).	44 heures (46 heures si accord de branche étendu en ce sens).	48 heures (46 heures sur une période de 12 semaines consécutives).
Heures supplémentaires incluses dans la modulation (contre 35 heures et l'horaire plafond) (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Non imputées sur le contingent d'heures supplémentaires ; • Majoration de salaire de 25 % pour les heures comprises entre 35 et 43 heures, de 50 % au-delà (4) ; • Repos compensateur de 50 % au-delà de la 41^è heure pour les entreprises de plus de 20 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imputées sur le contingent d'heures supplémentaires ; • Pas de bonification ni de majoration ; • Pas de repos compensateur de 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imputées sur le contingent d'heures supplémentaires ; • Pas de bonification ni de majoration ; • Pas de repos compensateur de 50 %.
Contrepartie accordée aux salariés	Facultative.	Obligatoire. Exemples : réduction de la durée du travail, temps de formation, garantie d'emploi, compensation financière.	Réduction obligatoire de la durée du travail. Autres garanties individuelles ou collectives à négocier.
Mise en œuvre et formalités			
Information et consultation des représentants du personnel	Information et consultation du comité d'entreprises (ou, à défaut, des délégués du personnel) ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le projet de modulation du temps de travail et ensuite sur sa mise en place. La mise en place d'horaire modulés entre dans les attributions générales du comité d'entreprise décrites par l'article L. 432-1 du code du travail.		
Accord collectif	Conclusion d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Conditions de validité de l'accord d'entreprise : — conclusion par des délégués syndicaux ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux. Il peut être conclu par des représentants du personnel ou des salariés mandatés par un syndicat si un accord de branche le prévoit (loi du 12 novembre 1998 relative au développement de la négociation collective) ; — absence d'opposition des syndicats majoritaires non signataires dans les 5 jours de la conclusion (le caractère dérogatoire de l'accord est expressément prévu pour les modulations de type 1 et 2).		
Avenant au contrat de travail et affichage de l'horaire modulé	Avenant au contrat de travail de chaque salarié obligatoire par la modulation de type III, préalable pour les autres types de modulation). Affichage de l'horaire de travail modulé sur les lieux du travail, avec le programme indicatif de la modulation et la délai de prévenance des salariés en cas de changement d'horaire.		
Information de la DDT	Information de la DDT sur le nouvel horaire de travail modulé.		
Contenu de l'accord collectif			
Mentions obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> • Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ; • Situation des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période modulée ; • Conditions de recours au chômage partiel ; • Délai de prévenance des changements d'horaire ; • Programme indicatif de la mise en œuvre de la modulation ; • Mesures applicables aux cadres ; • En cas d'accord de branche étendu, conditions de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de l'accord de branche étendu. 		<ul style="list-style-type: none"> • Calendrier et modalités de mise en œuvre de l'annualisation ; • Garanties collectives et individuelles ; • Programme indicatif de la répartition du temps de travail ; • Délai de prévenance des changements d'horaire ; • Conditions de recours au chômage partiel.

nb X