



**AÉROPORTS DE PARIS**

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/ 138

Paris, le 14 février 2008

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

**Mercredi 30 janvier 2008  
Salon Biériot – Orly Sud**

**Prochaine réunion : jeudi 21 février 2008 – Raspail – salle du conseil**

**Dépôt des ordres du jour : vendredi 15 février 2008 à 14 heures au plus tard**

Rédaction et diffusion assurées par DRHR2

## **I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES FO .....6**

I.1 POSTE A ORYS GESTION INSTALLATION SUD REMPLACEMENT D'UN DEPART EN RETRAITE A L'ATELIER FLUIDES.....	6
I.2 STRESS A L'ESCALE .....	6
I.3 SSIAP : ADEQUATION ENTRE POSTES ET FONCTIONS .....	7
I.4 CARTES DE CANTINE POUR LES PRERETRAITES.....	7
I.5 NOUVELLE DOTATION HABILLEMENT TECHNIQUE .....	7
I.6-PARKING.....	8
I.7-DES BANCS POUR LA NATIONALE 7 .....	8
I.8 REMUNERATION DES AGENTS ADMINISTRATIFS QUI TRAVAILLENT UN WEEK-END.....	9
I.9 MISSION OR NOT MISSION ? .....	9

## **II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC ..... 10**

II.1 POSTULATION SUR LES POSTES « RESERVES ESCALE » .....	10
II.2 RECRUTEMENTS EXTERNES (1) .....	10
II.3 RECRUTEMENTS EXTERNES (2) .....	10
II.4 REORGANISATION INA .....	10
II.5 REORGANISATIONS .....	11
II.6 « HARMONISATION » DES CADRES (1).....	11
II.7 « HARMONISATION » DES CADRES (2).....	11
II.8 SOUS-EFFECTIF A CDGP ? : .....	12
II.9 AFFICHAGE DES POSTES «TRAITEMENT DES DOSSIERS DE RETRAITE » (1).....	12
II.10 AFFICHAGE DES POSTES « TRAITEMENT DES DOSSIERS DE RETRAITE » (2) .....	13

## **III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFDT..... 14**

III.1 LA DIRECTION FERA-T-ELLE DES EFFORTS EN 2008 ?!.....	14
III.2 COMPTE-RENDU TRONQUE .....	14
III.3 ARRET MALADIE, MODALITES D'AUTORISATION DE SORTIES.....	14
III.4. PRIVATISATION ET RACHAT D'ADP PAR VINCI ?! .....	15
III.5 2008 = FERMETURE DU DISPENSAIRE ORLY SUD ? .....	15
III.6 ABRIBUS RIE ORLY TECH .....	16
III.7 "MEN AT WORK".....	16
III.8 ROISSY, UN DEVELOPPEMENT AU DETRIMENT DES PERSONNELS.....	16
III.9 ACTIVITE PMR.....	17

## **IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT..... 19**

IV.1 DRH/RET : A TRAVAIL EGAL – QUALIFICATION EGALE.....	19
IV.2 DRH/CHEFS PARCS : A RESPONSABILITES EGALES – QUALIFICATION EGALE .....	19
IV.3 DRH : MODIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL A ORYP .....	19
IV.4 DRH/COURNEE CE : JOUR DE CONGE POUR LES UNS, A RATTRAPER POUR LES AUTRES .....	20
IV.5 DRH : CR – CMOS - ARTT .....	20
IV.6 DRH : SUIVI DE LA QUESTION III-7 DE DECEMBRE 2007 "DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL" ..20	
IV.7 DRH : SUIVI DE LA QUESTION III-13 DE DECEMBRE 2007 "DECOMPTE TEMPS DE TRAVAIL"....	21
IV.8 SUPPRESSION DE PRIMES : BAISSSE DE SALAIRE .....	21
IV.9 ENQUETE SUR LES DEPLACEMENTS : "EXPLIQUEZ-MOI DE QUOI VOUS AVEZ BESOIN, ON VOUS DIRA COMMENT VOUS EN PASSER" .....	22

IV.10 IL Y A LES BOUTIQUES ET L'ARRIERE BOUTIQUE .....	23
IV.11 ORYW : LES CHERCHEURS DE TAG DE LA SURETE .....	24
IV.12 ORYW : DISCRIMINATION "POOL RI" .....	25
IV.13 ORY PCI : ABSENCE DE CONSIGNES .....	26
14 CR DP DE NOVEMBRE 2007 : REPONSE A LA QUESTION I.2 DE LA CFDT .....	26
IV.15 DRH : PSE ESCALE .....	26
IV.16 DRH : PSE ESCALE .....	27
IV.17 DRH : PSE ESCALE .....	27
IV.18 IL N'Y A PAS DE PETITS PROFITS .....	28
IV.19 L'ENTREPRISE EST A L'ECOUTE MAIS N'ENTEND PAS .....	28
IV.20 L'ENTREPRISE A L'ECOUTE PARTIELLE .....	29
IV.21 CDGA : FAITES COMME LE CHEF .....	29
IV.22 LES DISCOURS ET LA REALITE .....	30
IV.23 PROCHAINES INAUGURATIONS SUR CDG .....	30
IV.24 A QUAND DES SALLES DE REUNIONS DE GRANDES CAPACITES SUR CDG ? .....	31
IV.25 CORRESPONDANCE MUTUELLE .....	31
<b>V – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP .....</b>	<b>32</b>
V.1 DITX TABLEAU DE SERVICE – PASSAGE A 38 HEURES PAR SEMAINE .....	32
V.2 LE SYSTEME RITZENTHALER A DITX .....	32
V.3 DITX, 3EME SOUS-TRAITANCE .....	32
V.4 PRIME D'INTERESSEMENT ESCALE .....	33
V.5 NAVETTES OLS/OLW .....	33
V.6 LOCAL AVEUGLE CDG2 .....	33
<b>VI – QUESTIONS DIVERSES .....</b>	<b>35</b>
VI.1 LUNDI DE PAQUES SERVICE CONTINU ET SEMI CONTINU – UNSA SAPAP .....	35

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

**Membres représentants la Direction**

DRH	<b>M. Dostes</b> <b>Mlle Benacquista</b> <b>Mme Cavillon-Lovichi</b>	ORYP ORYS	<b>Mme Chuet</b> <b>Mme Baldi</b>
CDG	<b>M. Pierre-Jean Lemoine</b>	ESC	<b>Mme Turzynski</b>

**Les élus Présents**

<b>1/ FO</b>		<b>4/SICTAM CGT</b>	
Mme Boulanger	DP	M. Azzalin	DP
Mme Brouard-Lamine	DP	M. Busatto	DP
M. Caron	DP	M. Casiraghi	DP
M. Colmet-Daâge	DP	M. Guffanti	DP
M. Criquet	DP	M. Legros	DP
M. Haroutiounian	DP	M. Papaux	DP
M. Leperlier	DP	M. Pardo	DP
M. Reyes	DP	M. Petitpas	DP
Mme Rolly	RS		
<b>2/CFE CGC</b>		<b>5/SPE CGT</b>	
Mme Chollet	DP	M. Amirault	DP
Mme Desmoulins	DP	M. Decurey	DP
M. Fontany	DP	Mme Peretti	DP
Mme Hedio	RS		
M. Hubert	DP	<b>6/ UNSA SAPAP</b>	
Mme Lapierre	DP	M. Abrioux	DP
M. Mangeot	DP	M. Amaraoui	DP
M. Munoz	DP	Mme Chenut	DP
Mme Yapoudjian	DP	M. Cuveillier	DP
		M. Derobert-Masure	DP
<b>3/CFDT</b>		M. Dinville	DP
M. Abdi	DP	Mme Hrabak	DP
M. Bourguignat	DP	M. Poveda	RS
M. Racic	DP	M. Rugeri	DP
M. Tuan	DP	M. Terrien	DP

Ci-joint en annexe, la déclaration faite en séance par les élus UNSA-SAPAP

## **I – Réclamations présentées par les délégués FO**

---

### **I.1 POSTE A ORYS GESTION INSTALLATION SUD REMPLACEMENT D'UN DEPART EN RETRAITE A L'ATELIER FLUIDES**

A l'atelier Fluides, deux postes Contrôleur Dépanneur ont été libérés et sont actuellement vacants, le premier en décembre 2006 suite à un départ en retraite, et l'autre en avril 2007 suite à la mutation de l'agent par postulation interne. Un de ces deux postes a été affiché et est en cours de pourvoi.

En revanche, le deuxième poste n'a toujours pas été affiché.

FO revendique l'affichage du deuxième poste vacant nécessaire au bon fonctionnement de cette activité.

#### **Réponse :**

**Une réflexion sur l'organisation de l'atelier fluides est actuellement en cours. Elle devrait permettre de mieux maîtriser la gestion des énergies. Dans l'attente, l'affichage du poste vacant est en suspens.**

**Une réunion sera organisée prochainement (courant mars) avec l'équipe de l'atelier fluides dès que les objectifs en matière de l'énergie seront fixés.**

### **I.2 STRESS A L'ESCALE**

Nous avons observé une surcharge de travail due au manque d'effectifs qui découle de la politique de postulation de masse des agents de l'Escalier. Même si FO se réjouit que certains agents trouvent finalement un poste sous statut, les conséquences pour les agents toujours à ESC sont difficiles. En cause, des rééquilibrages de TDS et, pour certains, des séries de semaines à 42 heures consécutives.

FO revendique qu'une étude sur le stress et les risques psychosociaux de ces agents soit diligentée et que soit pris en compte l'état de stress qui augmentera nécessairement au fil du temps de l'évolution de ce dossier. FO revendique un suivi de cette étude par les acteurs compétents et des mesures conservatoires pour les cas les plus sensibles.

#### **Réponse :**

**Depuis l'annonce du dossier Escalier en février 2007, la Direction de l'Escalier et la hiérarchie des services sont particulièrement attentifs aux situations personnelles et à leurs évolutions, en liaison avec les médecins du travail et les assistantes sociales.**

**Les hiérarchies et le réseau RH de la Direction se tiennent à la disposition des agents pour les recevoir et répondre à leurs interrogations et préoccupations. De nombreux entretiens ont eu lieu en 2007 et en ce début d'année 2008.**

**Concernant les salariés Escalier à temps partiel, le président de séance précise que des dispositions spécifiques sont prévues au Livre III. Au cours des réunions d'information, il leur a été précisé qu'ils devaient candidater sur des postes à temps plein.**

### **I.3 SSIAP : ADEQUATION ENTRE POSTES ET FONCTIONS**

Depuis la création des SSIAP en 2005, nous constatons qu'ADP ne s'est pas adapté à la nouvelle réglementation quant à la fonction des SSIAP et à leur appellation. Un SSIAP 3 est un chef de service Sécurité incendie, un SSIAP 2 est un chef d'équipe Sécurité incendie, un SSIAP 1 un agent de Sécurité incendie.

FO revendique la création d'une filière Sécurité incendie.

#### **Réponse :**

**La filière Sécurité incendie existe de fait.**

**Un SSIAP1 correspond à un AIA**

**Un SSIAP2 correspond à un Coordonnateur d'exploitation**

**Un SSIAP3 correspond à un Agent Technique.**

**Le SSIAP3 n'est pas un chef de service. Il encadre les SSIAP 2 et les SSIAP1. Le SSIAP2 encadre le SSIAP1.**

### **I.4 CARTES DE CANTINE POUR LES PRERETRAITES**

Les préretraités ADP considérés comme actifs jusqu'à l'âge légal de la retraite doivent pouvoir bénéficier à ce titre, des mêmes avantages "sociaux" que les actifs encore en fonction dans l'entreprise.

FO revendique cet avantage pour tous les agents préretraités.

#### **Réponse :**

**Les préretraités, comme les retraités peuvent continuer à déjeuner dans les restaurants du personnel et conservent, à ce titre une carte d'accès aux restaurants. Le tarif qui leur est appliqué est le tarif extérieur, l'entreprise ne pouvant, pour des contraintes fiscales, participer au financement de ces repas.**

**En effet, le décret du 20 mars 2001 relatif à l'application du taux réduit de la TVA aux recettes provenant de la fourniture des repas dans les restaurants du personnel est subordonné à plusieurs conditions. L'une d'elles consiste à fournir des repas au personnel qui doit justifier de son appartenance à l'entreprise. La notion d'appartenance conduit à considérer comme tiers extérieur à l'entreprise le personnel retraité. Par conséquent, l'application du taux réduit de la TVA sur les repas fournis aux retraités n'est pas autorisée.**

### **I.5 NOUVELLE DOTATION HABILLEMENT TECHNIQUE**

Nous demandons que le choix des poches sur le côté soit proposé aux agents et non imposé. Cela se faisait avec l'ancienne dotation.

En effet, suivant le lieu où les agents travaillent (faux plafonds, rive de tapis bagages ...) les poches sur le côté peuvent être facteurs d'accrochage.

FO revendique que ce choix soit à nouveau possible avant que la prochaine dotation soit attribuée.

**Réponse :**

Le Président de séance regrette que cette demande ait été formulée tardivement, sachant que tous les prototypes ont été présentés d'une part à DRHR (sécurité du travail), d'autre part à la commission habillement à plusieurs reprises. A aucun moment, les personnes concernées n'ont formulé la moindre réticence ou observation sur les poches du pantalon.

Néanmoins, il a été demandé à Armor Lux d'examiner la possibilité de fabriquer 1/3 des pantalons homme sans poche. Cette requête de dernière minute ne sera pas sans conséquence sur le délai de livraison de la dotation du vêtement de travail.

Le président de séance rappelle que la commission habillement est compétente pour traiter de ces questions.

**I.6-PARKING**

Le nouveau cœur d'Orly va être en chantier et sera implanté sur le parking P6 actuellement utilisé par les agents en continu et semi-continu d'Orly.

FO revendique que la Direction garantisse aux agents concernés l'accès à un parking au contact comme le P3 ou le PV.

**Réponse :**

Le P6 ne sera effectivement plus accessible à compter du 1 avril 2008. Le P10 restera ouvert aux abonnés jusqu'à la fin de l'année 2008, avec des entrées sorties pour les véhicules transférées face au bât 363 et un accès piétons vers le Terminal sud côté Ibis.

Au delà de cette date, et pour permettre l'accueil des abonnés employés à Orly Sud dans les meilleures conditions possibles, un parc sera construit en lieu et place du bâtiment 280. Différents scénarii de transfert pour le 1er janvier 2009 sont en cours d'examen.

L'accès au parc P3 est actuellement réservé aux clients passagers. En raison de la forte fréquentation de ce parc, l'accès à tous les abonnés en horaire continu et semi continu n'est pas envisageable.

**I.7-DES BANCS POUR LA NATIONALE 7**

Les passagers et les agents qui attendent les bus sur la Nationale 7 ne peuvent pas s'asseoir..... La raison invoquée en commission Transports pour justifier l'immobilisme des uns et des autres est une opacité dans le partage des responsabilités domaniales ..... pour un BANC.

FO revendique que ce partage de responsabilité soit tranché rapidement et qu'un banc soit installé dans les plus brefs délais.



**Réponse :**

Le Président de séance rappelle d'une part que la nationale 7 fait partie du domaine public, et d'autre part que l'équipement des abribus relève de la compétence du STIF. Il est par ailleurs précisé que cette demande relève de la commission transport.

**I.8 REMUNERATION DES AGENTS ADMINISTRATIFS QUI TRAVAILLENT UN WEEK-END**

Lorsqu'un agent en horaire administratif, type A ou B, est appelé à travailler le week-end, quel est le mode de calcul de sa rémunération selon que cela soit un samedi ou un dimanche ou un jour férié ?

**Réponse :**

Les heures de travail effectuées le dimanche dans les limites d'un horaire de travail préalablement arrêté donnent lieu au paiement d'une majoration variable suivant la base horaire de travail.

Les heures effectuées un samedi apparaissent sur le bulletin de salaire comme suit:

Heures effectuées de la 39 à 42<sup>ème</sup> COMP 25% S/HRS 100%  
Heures effectuées de la 42 à 46<sup>ème</sup> BONIF 25% S/HRS 100%  
Heures effectuées de la 46 à 50<sup>ème</sup> MAJ 25% S/HRS A 100%  
Heures effectuées au-delà de la 50<sup>ème</sup> MAJ 50% S/HRS A 100%

Les heures de travail effectuées le dimanche sont considérées comme étant hors TDS et apparaissent sur le bulletin de salaire comme suit :

Heures effectuées de la 0 à 42<sup>ème</sup> MAJ 100% S/ HRS 100%  
Heures effectuées de la 42 à 50<sup>ème</sup> MAJ 100% S/ HRS 125%  
Heures effectuées au delà de la 50<sup>ème</sup> MAJ 75% S/ HRS 150%

Ces majorations ne se cumulent pas avec les majorations de même taux pour heures de nuit (heures effectuées le dimanche de 0 à 6 heures et de 22 heures à 24 heures)

Les heures effectuées les jours fériés, y compris ceux tombant un dimanche, donnent lieu au paiement d'une majoration de 100% applicable sur le taux horaire nominal à l'exclusion de toute autre majoration.

Pour un salarié en horaire administratif, les heures effectuées sont considérées comme étant Hors TDS. Sur le bulletin de salaire, elles apparaîtront sous le libellé MAJ 100% JF H/TS.

**I.9 MISSION OR NOT MISSION ?**

A partir de quels critères considère-t-on qu'il faut rédiger une mission ? Quelles sont les mentions légales devant figurer sur cette feuille de mission ? (exemple : durée, lieu, etc. ...).

**Réponse :**

Le président de séance fait observer qu'il n'existe pas dans le code du travail de dispositions relatives aux ordres de mission.

Les frais engagés à cette occasion donnent lieu à remboursement tel que prévu dans la note DGD/2231 en date du 8 octobre 2007 et inséré à l'article B du Manuel de Gestion. Les éléments relatifs à la mission (renseignements concernant le salarié, dates et lieu de la mission, frais....) font l'objet d'une saisie informatique sur notilus.

## II - Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

---

### II.1 POSTULATION SUR LES POSTES « RESERVES ESCALE »

Les agents intéressés par les postes dont l'affichage indique « réservé escale », ont la possibilité matérielle de candidater via l'outil informatique.

Pourquoi les hiérarchies refusent-elles aux agents les postulations sur formulaire papier ?

Nous demandons le respect du principe d'égalité : chacun doit pouvoir postuler par le moyen de son choix.

#### Réponse :

**Les postulations dans l'entreprise se font actuellement de deux façons ; soit via le formulaire habituel, transmis à la hiérarchie pour signature et ressaisi par le gestionnaire de personnel ; soit en ligne, par le salarié via l'intranet salarié. Chacun postule avec l'outil de son choix ou avec celui qui lui est le plus facilement accessible.**

**Il est rappelé que les départs en C2A sont conditionnés par le remplacement du poste par un salarié de l'Escale.**

### II.2 RECRUTEMENTS EXTERNES (1)

Pourquoi de nombreux postes passent-ils à l'extérieur, alors que des compétences existent en interne, peut-être même à l'escale ?

#### Réponse :

**Concernant les recrutements externes, il est rappelé que les organisations signataires du PASE et participant à la Commission de Pourvoi aux Emplois sont systématiquement informées des postes pourvus en externe. La réunion de la CPE permet d'indiquer sur quels éléments le choix de passer en externe est effectué.**

### II.3 RECRUTEMENTS EXTERNES (2)

Certains postes passent directement en externe, sans affichage, ce qui n'est pas conforme au statut.

Nous demandons que nous soit communiqué le nombre de postes passés à l'extérieur sans affichage en 2007.

#### Réponse :

**En 2007, la plupart des postes pourvus en externe sans affichage l'ont été par des travailleurs handicapés (dont certains déjà titulaires de contrats particuliers ou de CDD), à l'exception de deux postes de cadre, postes pour lesquels il n'y avait pas de profil en interne.**

### II.4 REORGANISATION INA

Quand le projet de refonte des secteurs INA structure et INA second œuvre sera-t-il soumis au CE ?

**Réponse :**

La Direction INA prévoit effectivement de fusionner les pôles second œuvre et structure. Ce choix organisationnel n'est pas qu'un choix d'opportunité. Il est induit par le départ simultané des deux responsables de pôle vers ADPI. Il s'agit d'abord de favoriser la meilleure synergie possible entre deux activités fortement imbriquées tant en phase études qu'en phase travaux. Ce dossier de réorganisation sera formalisé pour la fin du mois. Il sera soumis à la validation successive du Pôle DGA et de la DRH. Compte tenu des délais, il devrait donc être présenté au bureau de comité d'entreprise du mois de mars.

**II.5 REORGANISATIONS**

Comment se fait-il que des réorganisations soient présentées dans le détail aux agents, sans avoir été présentées, ni même évoquées aux IRP (CHSCT puis CE) ?

**Réponse :**

La Direction rappelle que le comité d'entreprise doit être informé et consulté pour toute question intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (article L. 432-1 du Code du travail).

S'il s'agit d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté en amont (article L. 236-2 du Code du travail).

Lorsqu'une réorganisation est envisagée, il arrive que les collaborateurs concernés soient informés de ce projet afin de s'assurer de leur adhésion au projet, ce qui ne signifie pas pour autant que l'on veut contourner les obligations d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

**II.6 « HARMONISATION » DES CADRES (1)**

Lors de la séance du 26 avril 2007, nous avons dénoncé la pratique suivante : les notes indiquées sur l'entretien d'évaluation de certains cadres sont modifiées après signature du formulaire par le cadre et son responsable hiérarchique.

Nous constatons que cette irrégularité perdure cette année.

Quelles mesures la DRH envisage-t-elle de prendre pour faire cesser ces irrégularités ?

**Réponse :**

En juillet 2007, la DRH a diffusé à l'ensemble des cadres un livret rappelant les bonnes pratiques en matière d'appréciation des collaborateurs et organisé avec l'Institut du management des ateliers sur le processus d'avancement et l'appréciation des cadres. Ces démarches seront reconduites.

**II.7 « HARMONISATION » DES CADRES (2)**

Pire, dans certains secteurs, les notes ont été revues à la baisse sur plusieurs années antérieures.

Jusqu'où compte-t-on aller dans l'« harmonisation » ?

On semble vouloir rapprocher les notes des agents de leur position effective dans la grille, faute de les avoir fait avancer conformément à leur notation.  
Nous demandons une fois encore le respect des règles établies, et le rétablissement des notes antérieures.

**Réponse :**

**La notation doit refléter le plus exactement possible l'appréciation du collaborateur et être réalisée sur la base de critères objectifs. Elle peut varier en fonction du degré de maîtrise des compétences nécessaires à la tenue du poste. Une réflexion est d'ailleurs lancée pour améliorer l'outil d'appréciation actuel dans le souci de mieux objectiver l'appréciation.**

**II.8 SOUS-EFFECTIF A CDGP ? :**

Le 31 décembre 2007, les bornes de sortie du parking P1 de CDG sont tombées en panne vers 19heures, occasionnant un embouteillage jusque dans la rampe.  
Quelles sont les procédures d'urgence prévues quand un tel incident se produit ?

**Réponse :**

**L'UO CDGP rappelle qu'il existe un grand nombre de procédures d'exploitation, mais elles ne décrivent pas toutes les situations exceptionnelles qui pourraient se rencontrer.**

**Les Responsables Adjoints Territoriaux chargés de l'encadrement des agents parcs ont par ailleurs pour mission d'anticiper et de gérer ces situations dégradées.**

**Le 31 décembre dernier, l'effectif d'agents parcs présent au territoire 1 correspondait au besoin opérationnel, soit 4 agents présents de 12h00 à minuit et 2 agents de 18h30 à 6h30.**

**Par ailleurs, les agents de la permanence Systèmes du Pôle Patrimoine interviennent également en cas de défaillance des équipements Parcs, tous les jours, de 6h00 à minuit.**

**Les agents parcs et agents de la permanence PSY étant amenés à se déplacer, il est possible que, selon le lieu où ils se trouvaient au moment de l'incident, il leur ait fallu un certain temps pour rejoindre le niveau 10 de CDG1 et, qu'à ce moment précis, il y ait eu un départ conjoint de nombreux clients ayant occasionné la formation rapide d'un embouteillage au niveau de la rampe d'accès à CDG1.**

**II.9 AFFICHAGE DES POSTES « TRAITEMENT DES DOSSIERS DE RETRAITE » (1)**

Deux agents assuraient cette tâche jusqu'à récemment. l'un est parti à la retraite, le second est actuellement en arrêt maladie, son dossier C2A a été accepté. Un seul de ces postes a été affiché.

Nous demandons que les deux postes fassent l'objet d'un affichage.

**Réponse :**

**La personne partie en pré-retraite en mai 2005 n'a effectivement pas été remplacée, en raison de la décroissance espérée de l'activité retraite. Depuis mai 2007, la section retraite dispose d'un effectif total de 4 personnes. Cet effectif est suffisant pour**

**répondre aux besoins des salariés. Par ailleurs, les assistantes sociales ont, également été formées à cette réglementation et peuvent recevoir de ce fait les salariés.**

#### **II.10 AFFICHAGE DES POSTES « TRAITEMENT DES DOSSIERS DE RETRAITE » (2)**

Le poste actuellement à l'affichage est un poste IIB. L'agent partant est positionné en IIC. Nous demandons que l'affichage de ce poste soit en IIC.

#### **Réponse :**

**Le titulaire du poste a bénéficié d'une révision de carrière à titre personnel. Le poste d'origine est un poste de maîtrise IIB qui a donc été affiché dans cette catégorie.**

### III – Réclamations présentées par les délégués CFDT

---

#### III.1 LA DIRECTION FERA-T-ELLE DES EFFORTS EN 2008 ?!

Nous profitons de cette première réunion du début 2008 et de cette période traditionnellement consacrée aux vœux pour en émettre un.

La direction pourra-t-elle en 2008, contrairement à 2007, répondre à nos questions et non à côté, ne pas nous faire subir ce que les U.O. ont osé lui transmettre comme éléments, ne pas transcrire sur le compte-rendu ce qui n'a pas été dit, tenir les engagements énoncés lors des D.P. ?

#### Réponse :

Cf. question n°2

#### III.2 COMPTE-RENDU TRONQUE

Lors des d.p. du jeudi 22 novembre 2007, suite à notre question concernant le fait que les agents en longue maladie étaient pénalisés lors des avancements, la direction avait évoqué une négociation possible sur ce thème. Cette possibilité a été "escamotée" dans le compte-rendu écrit...

Nous ne doutons pas que c'est un oubli involontaire. Nous demandons une confirmation écrite de cet engagement et un calendrier pour des négociations proches.

#### Réponse :

**La Direction attire l'attention des Délégués du personnel sur le fait que les comptes-rendus visent à apporter des réponses aux questions, non à retranscrire l'intégralité des débats qu'elles suscitent en séance.**

**Si une réponse apportée ne donne pas satisfaction, les DP conservent la possibilité de saisir à nouveau l'instance.**

#### III.3 ARRET MALADIE, MODALITES D'AUTORISATION DE SORTIES

Les heures de sorties en cas d'arrêt maladie ont changé radicalement au 01<sup>er</sup> janvier 2008. La présentation des nouvelles modalités (non plus heures autorisées de sortie mais heures non autorisées : 09h à 11 heures et 14 à 16 heures) pouvant prêter à confusion, nous demandons que la direction en fasse une "publicité" la plus large possible (écho DRH). Cela permettra d'éviter que des salariés malades ne se fassent "piéger" par les "médecins mercenaires" de l'officine de contrôle.

#### Réponse :

**Les horaires de sorties autorisées en cas d'arrêt de travail ont effectivement subi une nouvelle modification à laquelle l'entreprise doit s'adapter.**

**Les CERFA mentionnant les anciens horaires étant toujours utilisés par les médecins, les prescriptions sont acceptées et prises en charge, par tolérance, par la CPAM.**

**En tant qu'employeur, Aéroports de Paris s'aligne sur la position des CPAM. En cas de contrôle, il est tenu compte des horaires mentionnés sur la prescription.**

### **III.4. PRIVATISATION ET RACHAT D'ADP PAR VINCI ?!**

"Les craintes sur ADP sont excessives", estiment les analystes de JP Morgan, d'après lesquels Vinci a payé environ 70 euros par titre pour mettre la main sur 3.3% du groupe aéroportuaire.

Le broker estime que Vinci s'empressera d'acheter les 18% du capital d'ADP que l'Etat français pourrait céder à court terme. Le marché parie en effet sur l'ouverture du capital d'ADP, sachant que l'Etat peut à tout moment décider de céder 18,4% du capital d'ADP, dont il contrôle 68.4%, et alors que la loi l'oblige à conserver au moins 50%.

Une fois Vinci en possession de plus de 21% du capital d'ADP, JP Morgan pense qu'il sera difficile pour tout autre acquéreur potentiel de jouer un rôle dans le processus de privatisation.

La presse a insisté sur l'achat, par Vinci, d'un important paquet d'actions ADP-SA. Le retrait de l'Etat du capital d'ADP-SA est-il pour 2008 ? L'arrivée d'un prédateur comme Vinci avec une part importante d'actions l'installant en position de force est-elle à l'ordre du jour pour cette année ?

#### **Réponse :**

**Bien que cette question ne relève pas de cette instance, le président de séance indique que, lors de la présentation de la situation de l'entreprise au Comité d'Entreprise du 22 janvier 2008, DGD a indiqué que le retrait de l'état n'était pas à l'ordre du jour.**

### **III.5 2008 = FERMETURE DU DISPENSAIRE ORLY SUD ?**

Nous voulons connaître le nombre exact de salariés du dispensaire Orly Sud. La direction peut-elle donner l'assurance à ces salariés que le dispensaire survivra à 2008 et notamment au départ en retraite de son responsable ?

#### **Réponse :**

**Le président de séance indique que la fermeture du centre de soins d'Orly Sud (qui compte 8 salariés) n'est pas à l'ordre du jour. Il va être mis fin à l'activité de radiologie en raison de l'arborescence du matériel et de l'absence de rentabilité de ce secteur ne permettant pas d'envisager des investissements en matériel neuf.**

**L'objectif de cette réorganisation est de tenir compte de l'offre de soins existant dans le périmètre. La manipulatrice radio sera reclassée dans l'entreprise. Le dossier du radiologue est en cours de traitement. Le personnel du dispensaire, en majorité du personnel HE de l'Escale, est amené de ce fait à postuler sur les postes réservés à l'Escale.**

**Le président de séance fait observer, par ailleurs, que rien ne s'oppose à ce que le centre de soins soit géré par un "non médecin". Sa gestion pourrait par exemple être confiée à SPR.**

### **III.6 ABRIBUS RIE ORLY TECH**

Contrairement à l'engagement pris lors des derniers DP (décembre 2007), la vitre détruite de l'abribus en direction des aérogares n'était toujours pas remplacée... Nous demandons à ce qu'elle le soit... cette année. Pourquoi des travaux aussi élémentaires demandent-ils autant de temps ? S'il s'agissait d'un problème du même type et concernant Raspail (notamment le 6<sup>ème</sup> étage) cela serait-il aussi long ?

#### **Réponse :**

**La vitre de l'abribus devrait être changée dans le courant de la semaine 06.**

### **III.7 "MEN AT WORK"**

Mardi 15 janvier 2008, des travaux avaient lieu au 5<sup>ème</sup> étage d'Orly Sud dans le couloir côté sud. Ces travaux d'électricité faisaient que des câbles électriques traînaient sur le sol et que plusieurs compartiments faux plafond étaient ouverts et débordaient. Or le passage dans cette partie du couloir n'était pas condamné et aucun avis de mise en garde n'était disposé ! Nous demandons à la direction de rappeler aux responsables d'un tel chantier leurs obligations en matière de sécurité. Comment de telles négligences sont-elles possibles dans une société comme ADP-SA ?

#### **Réponse :**

**Le responsable des installations a reçu l'entreprise concernée afin de lui rappeler les règles élémentaires de sécurité.**

### **III.8 ROISSY, UN DEVELOPPEMENT AU DETRIMENT DES PERSONNELS**

Le plan d'investissement pour les prochaines années concernant Roissy a été dévoilé. De très gros investissements sont prévus afin d'assouvir l'ambition d'atteindre un chiffre annuel record de passagers. Cette politique du "gros chiffre" est déjà critiquable en elle-même car elle privilégie le nombre au détriment de la qualité et du montant de la recette unitaire sans parler de la colossale pollution qu'elle engendrera. Pourquoi à la lecture des investissements prévus ne trouve-t-on rien de destiné au bien-être des salariés de la plateforme ? Pourquoi rien ou presque n'est prévu en matière de crèches, cantines, parkings de proximité, dispensaire ? Pourquoi d'ores et déjà fermer deux parkings (PK et PS) utilisés par les personnels et ainsi augmenter considérablement leur temps de déplacement ? Pourquoi en 2008 prévoir de réduire les fréquences (20' à 30') de la navette desservant Orly Tech ? ADP-SA dégage suffisamment de profit pour satisfaire ses actionnaires et traiter correctement ses personnels, nous demandons qu'il en soit ainsi.

#### **Réponse :**

**Depuis 1996, ADP dispose d'un important programme d'actions en faveur du développement économique et social (mission de coopération économique et sociale). ADP alloue annuellement à ce programme (hors Fondation) environ 2 Millions€, 2 Millions€ qui sont complétés par 5 Millions€ apportés par les partenaires co-financiers (Région, Départements, Etat, organismes paritaires, entreprises membres...).**

**Si son but premier fut d'instaurer un mode relationnel différent avec les collectivités riveraines territoriales, c'est aujourd'hui un outil visant à développer les services à la personne pour améliorer la qualité de la vie au travail (crèche de Paris-CDG, Comité**



Habitat...). Ainsi, la crèche GLOBE-TROTTEURS (crèche interentreprises co-financée par le Conseil régional, les Conseils Généraux du 77, 93, 95, la CAF, CE Air France et 6 Entreprises de la plate-forme - Aéroports de Paris, Air France, Servair, Alyzia, Sodexi et Select Service Partner) a permis, en 2006, l'accueil de 140 enfants pour 210 familles inscrites et la création de 25 emplois. Sur Paris-Orly, un projet similaire se poursuit avec, en 2008 : la création de l'association des partenaires futurs réservataires de berceaux; la préparation des dossiers de demande de subvention (Investissement/Fonctionnement); l'organisation des 4 Assemblées Générales de l'association, dont l'Assemblée générale constitutive et enfin la signature du contrat de prestations de services avec La Ronde des Crèches, futur gestionnaire. Dans ce domaine particulier, il convient de souligner le caractère exemplaire d'ADP : aujourd'hui seulement 2% des entreprises proposent des services de garde d'enfants – le secteur public est plus généreux que le secteur privé. Néanmoins, depuis 2005, le secteur privé a créé plus de 5000 places grâce au crédit d'impôt famille (25% des dépenses dans la limite de 500 000 euros par an)

Concernant la fermeture des parkings PK et PS,

- les parkings PKEst et PKOuest accueillent, à hauteur de 85-90%, des salariés travaillant en aérogare. Ces derniers étaient donc obligés de prendre une navette pour se rendre de la zone de fret vers leurs lieux de travail (Terminaux 2E et 2F). Il est prévu de les orienter, pour partie, vers le PH (proximité de Roissypôle-CDGVal) et pour une minorité vers le PW. Cette nouvelle organisation devrait donc avoir des effets bénéfiques en faveur de la réduction des déplacements. En complément, un aménagement piéton entre le PH et le PARIF M21 (situé au niveau de l'entrée ouest de la route de service du terminal 2) est actuellement à l'étude pour permettre aux salariés travaillant aux terminaux A et B de rejoindre plus rapidement leur lieu de travail.
- les parkings PKEst et PKOuest vont être réutilisés, pour l'un en parkings Poids Lourds (besoins de stationnement de la nouvelle gare de fret GB2) avec tous les effets bénéfiques possibles attendus en matière de sécurité routière et qualité de service attendue ; et pour l'autre en parking véhicules légers dédiés aux salariés de la zone de fret avec, là encore, tous les bénéfices possibles en matière de confort de vie et de qualité de service.
- enfin, le PS ne semble pas connu des opérationnels d'ADP.

Concernant la navette Orlytech : IMOS confirme que la fréquence de la navette desservant Orlytech, figurant dans le cahier des charges du prochain marché, est de 20 minutes.

### III.9 ACTIVITE PMR

L'activité PMR va être reprise par ADP-SA. De quelle manière va-t-elle être organisée ? Combien d'agents lui seront affectés et de quelle provenance (Escale) ?

#### Réponse :

Le président de séance rappelle la réponse apportée à cette question au cours de la réunion des délégués du personnel du 25 septembre 2007.

"Il est effectivement écrit dans le livre 3 – passage CE du 11/09 que l'entreprise allait créer 90 emplois, ces postes étant prioritairement réservés pour les salariés de l'escale. Ces postes font l'objet d'une publication, dont la clôture est prévue le 30 janvier 2008 et sur lesquels il est envisagé d'intégrer des salariés de l'escale (postes

d'agent commercial). Pour CDG, le nombre a été estimé à 75 et pour Orly (si on se réfère au document du CE à 15).

Les directions opérationnelles mènent actuellement une réflexion sur l'organisation opérationnelle à mettre en œuvre. Il est encore prématuré pour décliner de manière précise le dispositif retenu."

Il est indiqué que l'activité PMR sera sous traitée à un prestataire externe qui aura l'obligation de reprendre les personnels des sociétés PMAIR (Orly) et Passerelle (CDG) dans le cadre de l'article 122-12 du code du travail. Les consultations sont en cours pour choisir le ou les prestataires.

ADP-SA assurera une fonction d'accueil des PMR qui se présenteront à ses comptoirs et augmente ses effectifs pour tenir compte de cette tâche nouvelle conformément à ce qui a été annoncé au comité d'entreprise. Ces postes supplémentaires ont été affichés.

## **IV – Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT**

---

### **IV.1 DRH/RET : A TRAVAIL EGAL – QUALIFICATION EGALE**

Pourtant clairement définies dans le SIRH, les fiches de fonctions, le niveau de responsabilités et d'encadrement sont identiques pour les R.E.T. de CDG et d'Orly. Nous considérons comme discriminatoire le fait que selon la plate-forme, le niveau de qualification soit différent.

Nous réclamons la requalification des R.E.T. d'Orly sur la grille 2C2.

#### **Réponse :**

**Suite au mouvement de grève du 28 décembre des salariés d'ORYP, il a été convenu le 4 janvier dernier, au cours d'une rencontre avec le directeur d'Orly, qu'une évaluation des postes de RET et CPA serait confiée à la DRH.**

**Ces études sont actuellement en cours ; la restitution des résultats doit intervenir dans les prochains jours en présence des représentants des deux groupes de travail. Il n'y a donc pas d'automatismes et on peut tout à fait rencontrer des postes similaires justifiant de niveaux de positionnement différents.**

### **IV.2 DRH/CHEFS PARCS : A RESPONSABILITES EGALES – QUALIFICATION EGALE**

Les chefs parcs d'Orly ont un niveau de responsabilités et d'encadrement équivalents aux responsables ressources, opérations et installations.

Nous réclamons la requalification des chefs parc sur la grille 2C1B

#### **Réponse :**

**Cf. question n°1.**

### **IV.3 DRH : MODIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL A ORYP**

Un nouveau projet visant à modifier le contrat de travail des agents parcs et accès d'Orly par la transformation des horaires continus en semi-continus sera prochainement mis en place.

Ces modifications seront encore exercées au détriment des agents. Baisse de salaire, détérioration des conditions de travail et manipulation au volontariat demeurent les objectifs de la direction d'ORY.

Afin d'éviter des dérives, la DRH peut-elle indiquer clairement les procédures qu'elle met en œuvre lors de la modification du contrat de travail d'un agent ?

#### **Réponse :**

**Un projet de réorganisation de l'activité Accès et Parcs est actuellement à l'étude. Il vise à modifier l'organisation de cette activité pour mieux répondre aux besoins et attentes des clients et prévoit le passage d'une partie des agents Accès et Parcs en horaire semi-continu sur la base du volontariat. Pour les agents Accès et Parcs acceptant le passage en horaire semi-continu, des mesures de compensation financière seront mises en place pour garantir le maintien du niveau de salaire actuel.**

Une réunion d'information des salariés s'est tenue le 25 janvier ; d'autres réunions doivent se tenir régulièrement avec les agents d'exploitation de l'unité jusqu'à la finalisation du projet.

Toutefois, le travail en service continu, donc la nuit, est considéré comme pénible, et fait l'objet de compensations.

Il est rappelé que le changement d'horaires, lorsqu'il affecte un élément essentiel du contrat de travail, doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

#### **IV.4 DRH/COURNEE CE : JOUR DE CONGE POUR LES UNS, A RATTRAPER POUR LES AUTRES**

La journée CE est accordée pour l'ensemble des cadres et agents en horaires administratif et atelier.

Pour les agents en horaires décalés, le manuel de gestion prévoit que l'agent qui travaille le jour du CE pourra bénéficier d'une récupération ou du paiement de cette journée.

Or, lors de la prise effective de cette journée, les heures prévues travaillées seront à récupérer pour cette catégorie d'agents. En effet, cette journée n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif et ne venant pas en déduction du temps dû, les heures posées en récupération seront bien à rattraper.

Nous réclamons l'équité de traitement entre tous les agents et que cette journée soit du temps de travail réalisé.

#### **Réponse :**

Les modalités de compensation de la journée du CE sont définies dans la note DRH/162 du 15 février 2007 insérée à l'article 14 du MDG. La journée du CE est déduite du calcul de la durée conventionnelle de travail.

#### **IV.5 DRH : CR – CMOS - ARTT**

N'ayant pas reçu le CR de la CMOS ARTT concernant le projet de modification de la note 12-1-H, nous réclamons que celui-ci soit annexé au compte rendu DP.

#### **Réponse :**

Le règlement cité a été remplacé par le règlement 12-1-I référencé DG/2005/2199 du 25/08/2005 et inséré à l'article 12 du MDG. La CMOS a été dûment consultée et le compte rendu adressé à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou non de l'accord ARTT.

#### **IV.6 DRH : SUIVI DE LA QUESTION III-7 DE DECEMBRE 2007 "DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL"**

- a) Nous réclamons une précision concernant "l'information" sur les heures payées au titre des fins de période de modulation. De quelle information s'agit-il ?
- b) Lorsqu'un agent demande ses décomptes d'heures annuels antérieurs, la direction lui fournira-t-elle OUI ou NON ?

**Réponse :**

a) Une fiche individuelle mentionnant la durée du travail réalisée au cours de la période de modulation 2006-2007 sera adressée aux salariés en février 2008.

Sur cette fiche figure:

- le temps de travail dû pour l'année
- le temps de travail réalisé
- le solde créditeur ou débiteur (temps de travail dû – temps de travail réalisé)

b) L'outil SIRH permet de mesurer le temps de travail aujourd'hui, mais ne vaut pas pour le passé.

Cf. compte rendu "analyse du temps de travail" du 29 janvier 2008.

**IV.7 DRH : SUIVI DE LA QUESTION III-13 DE DECEMBRE 2007 "DECOMPTE TEMPS DE TRAVAIL"**

Le dernier alinéa de la réponse apportée à la réclamation de DP du SICTAM est *"les repos compensateurs de jours fériés pris par le salarié sont décomptés pour la durée de la vacation sur laquelle ils sont déposés"*.

- a) Merci de préciser ce décompte : cela a-t-il un impact sur le temps de travail dû ou sur le temps de travail réalisé ?
- b) Nous réclamons que les heures programmées au-delà de 7 heures lors de la pose d'une RF réduisent le temps de travail annuel dû.

**Réponse :**

a) Les repos compensateurs de jour férié sont pris en compte pour le calcul du temps de travail à comparer avec le temps dû pour la vacation sur laquelle ils sont déposés.

b) Compte tenu de la réponse précédente, cette question est sans objet.

**IV.8 SUPPRESSION DE PRIMES : BAISSÉ DE SALAIRE**

La direction d'IMOS a donc décidé de supprimer les primes de SST et d'assermentation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Cela représente une perte de pouvoir d'achat de 30 à 50 € par mois pour les agents concernés.

Nous réclamons la compensation de toutes les pertes par une mesure non fondante.

**Réponse :**

Le président de réponse rappelle que conformément aux explications données au cours de la réunion du 28 juin 2007, à laquelle étaient conviées les organisations syndicales, 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 a été décidé de supprimer la prime de technicité à compter du 1<sup>er</sup> 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 sera réalisée en plusieurs étapes :**

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

**Un courrier a été adressé aux salariés concernés pour les en informer.**

#### **IV.9 ENQUETE SUR LES DEPLACEMENTS : "EXPLIQUEZ-MOI DE QUOI VOUS AVEZ BESOIN, ON VOUS DIRA COMMENT VOUS EN PASSER"**

Les résultats de l'enquête sur les déplacements domicile/travail et sur les plates-formes confirment le besoin criant de transports en commun adaptés, afin d'éviter l'engorgement des routes, la pollution de l'atmosphère et le gâchis financier pour les utilisateurs de véhicules personnels.

Mais la direction d'ADP, ainsi que les représentants de l'Etat refusent d'investir massivement dans les transports en commun adaptés.

Votre proposition "d'aide à l'achat d'un véhicule propre", restera une fausse réponse au problème de déplacement. Par contre, ce sera une véritable subvention à l'industrie automobile.

Nous réclamons la remise en place des navettes collectives pour le transport du personnel.

#### **Réponse :**

Depuis la signature des contrats de pôles Plan de Déplacement Urbain (PDU) mis en place sur Paris-CDG et Paris-Orly, respectivement en juin 2003 et mars 2004, ADP développe un Pan de Déplacement d'Entreprise (PDE). L'objectif d'un PDE est de développer des services d'aide à l'amélioration des conditions de mobilité à l'attention des salariés du type: bureaux en libre service, déploiement de la visioconférence, participation à la semaine européenne de la mobilité, réalisation d'un intranet spécifique "transports et déplacements" à l'usage des salariés)... D'ailleurs, fin 2006 un service de covoiturage inter-entreprises a été mis en place conjointement avec l'Association pour le Développement Economique du Pôle Orly Rungis (ADOR). Fin 2007, Aéroports de Paris comptabilisait un taux d'inscription de 4% parmi ses collaborateurs.

La recherche des solutions visant à améliorer les conditions de mobilité des salariés se fait considérant les réponses contenues dans l'enquête annuelle sur la mobilité intitulée "Pratiques et attentes des salariés d'Aéroports de Paris en matière de déplacement". En 2007 s'est déroulée sa 3<sup>ème</sup> édition.

1) Elle fait apparaître pour les trajets domicile-travail que :

- **85% des salariés utilisent leur véhicule pour se rendre au travail (83% en 2006) voir 90% dans le cas de Paris-CDG**
- **62% des salariés utilisent leur véhicule car les transports en commun ne sont pas adaptés pour leur trajet domicile-travail (54% en 2006 malgré l'arrivée du CDGVal), taux encore plus élevé si l'on ajoute les 13% de salariés qui indiquent qu'ils viennent avec leur véhicule en raison de déplacements professionnels dans la journée.**
- **Seul 1% des salariés indique qu'il pourrait venir en transports en commun mais qu'ils préfèrent la voiture.**

Ces informations sont à mettre en parallèle avec le fait qu'au total 82% des salariés se disent satisfaits et plutôt satisfaits de leur mode de transport actuel (en augmentation par rapport à 2005).

2) Elle fait apparaître pour les trajets sur les plats-formes que :

- 70% des salariés qui ont des déplacements sur les aéroports à faire dans la journée utilisent leur voiture (65% en 2006) contre 8% qui utilisent les transports en commun
- Parmi ces salariés "en déplacement", 52% estiment que la visioconférence est la solution la plus adaptée pour améliorer leurs conditions de mobilité.

3) Remarque, le cas particulier de CDG avec l'arrivée du CDGVal.

La mise en service du CDGVal a profondément bouleversé les pratiques de déplacement des salariés de CDG. L'enquête montre que :

- 30% des salariés d'ADP ont modifié leur modes de déplacements que ce soit depuis, vers ou au sein même de CDG. Ce taux s'élève à hauteur de 50% si l'on ne considère que les salariés de Paris-CDG;
- 59% des salariés n'utilisent plus leur voiture au profit de CDGVal pour se déplacer sur CDG (32% pour se rendre à CDG). Néanmoins 30% des salariés continuent à utiliser leur voiture pour se déplacer sur CDG (24% pour se rendre à CDG. 7% n'ont pas modifié leurs pratiques de déplacement sur CDG (36% pour se rendre à CDG, ce pourcentage est en augmentation)

Jusqu'à présent, ADP s'est posé la question de la mobilité essentiellement sous un angle social: comment améliorer les conditions de mobilité (covoiturage, CDGVal...), comment réduire les besoins de mobilité (Bureau libre service, visioconférence). Avec cette question relative aux véhicules propres, ADP introduit une dimension environnementale, dimension qui n'est que rarement avancée comme étant susceptible d'être à l'origine de pratiques de mobilité différentes (citée seulement par 13% des utilisateurs de transport en commun, l'impact économique est prépondérant). 82% des salariés se déclarent intéressés - sous certaines conditions.

Voici qui offre de nouvelles perspectives de travail pour ADP pour poursuivre ses efforts visant à faire coexister maîtrise des impacts environnementaux et demande social des salariés toujours très attachés à leur véhicule.

En complément, il convient de rappeler qu'ADP participe aux travaux relatifs au CDGExpress (assistance à l'Etat), au prolongement de la ligne n°7 sur Paris-LBG (membre du comité d'expansion économique) et à l'arrivée du Tramway sur Paris-Orly (assistance à l'Etat).

#### IV.10 IL Y A LES BOUTIQUES ET L'ARRIERE BOUTIQUE

L'ensemble des directeurs se vantent dans tous les médias des investissements réalisés pour créer des boutiques dans toutes les aérogares.

En revanche, aucun d'eux ne s'est penché ces dernières années sur l'état pitoyable dans lequel se trouvent les aires de trafic : bâtiments non entretenus, nids de poule sur les voies de circulation, sacs poubelles en vrac, blocs de béton, chariots stationnés sur les voies de circulation pour les piétons, chantiers non signalés, câbles électriques arrachés etc...

Nous réclamons :

- a) Une visite de CHSCT avec tous les acteurs concernés.
- b) Des moyens humains pour faire un état des lieux de tous les travaux à réaliser.
- c) Des effectifs et des budgets pour maintenir les aires de trafics dans un état de sécurité et de conditions de travail raisonnables.

**Réponse :**

Le Président de séance invite les délégués du personnel à se rapprocher des CHSCT concernés par cette question.

La direction d'Orly fera ce qui est nécessaire pour corriger sur les aires au sens HSCT.

**IV.11 ORYW : LES CHERCHEURS DE TAG DE LA SURETE**

Quelles obligations réglementaires conduisent à demander aux agents de la sûreté de vérifier le contenu des poubelles à la recherche des TAG, ainsi que le contrôle du verrouillage de tous les meubles du terminal Ouest ?

En matière de risque, nous vous rappelons que les tapis livraisons 1 et 2 sont libres d'accès au public et que lorsqu'un bagage n'est pas récupéré sur ces tapis, il est stocké sans contrôle aux litiges bagages ADP. Ce débat a fait l'objet d'un CHSCT extraordinaire il y a quelques années.

Les missions COS se développent de façon exponentielle par rapport à la fiche de fonctions établie à la création du poste : les agents attendent que leur qualification évolue dans le même sens !

**Réponse :**

**Les obligations réglementaires**

La procédure 05-3-ORYW-03-V1-PRL traitant des rondes des coordonnateurs sûreté, actuellement en attente de validation pour le programme de sûreté, fait état de contrôle de l'absence de cartes d'embarquement et tags dans l'environnement de la banque, tiroirs, etc...

Il est fait application de l'article 2.2.2 du règlement Européen 2320, des articles 32, 37, 38 de l'arrêté interministériel du 12 novembre 2003 définissant les obligations de l'exploitant d'aérodrome en matière de surveillance, ainsi que le mode opératoire ayant trait à la vérification d'équipements spécifiques d'exploitation tels que les banques d'enregistrement.

Conformément à l'article 2.2.2 du Règlement Européen 2320 du 12 Décembre 2002, "toutes les zones de l'aérogare accessibles au public doivent faire l'objet d'une surveillance. Des patrouilles sont effectuées dans les aérogares et les passagers et autres personnes sont surveillées par le personnel de Sûreté".

Conformément à l'article 32 de l'Arrêté Interministériel du 12 Novembre 2003, l'exploitant d'aérodrome ou l'entreprise opérant pour son compte est tenu "de faire exécuter les tâches suivantes par des personnes ayant bénéficié de formation, initiale et continue, en matière de : surveillance des installations et de contrôle de l'exécution des mesures de sûreté".

Conformément à l'article 37 de l'Arrêté Interministériel du 12 Novembre 2003, l'exploitant d'aérodrome ou l'entreprise opérant pour son compte est tenu "d'établir et de mettre à jour un programme de sûreté qui précise notamment l'organisation adoptée pour assurer l'exécution et le contrôle des mesures de sûreté".

Conformément à l'article 38 de l'Arrêté Interministériel du 12 Novembre 2003, dans le domaine de la sûreté, l'exploitant d'aérodrome ou l'entreprise opérant pour son compte est tenu d'établir et de mettre à jour un programme d'assurance qualité qui comporte notamment : "un dispositif de rapport d'analyse relatif aux incidents d'exécution des mesures de sûreté" et "un dispositif de vérification de conformité aux



conditions techniques qui leurs sont applicables des équipements, moyens de formation et infrastructures mis en œuvre".

L'article b de ce même article préconise de "mettre à jour des plans d'actions correctives en cas d'insuffisances mises en évidence dans l'analyse des incidents d'exploitation".

La surveillance physique des installations porte sur la vérification d'équipements spécifiques d'exploitations tels que les banques d'enregistrement (fermeture de la porte de façade, des portes du back office, et des volets des tapis bagages, le contrôle de l'absence de cartes embarquement et tags dans l'environnement de la banque, tiroirs etc...) et les volets de tapis de livraison des bagages.

#### Concernant l'accès aux tapis de livraison

Il existe des procédures. Une action est en cours pour limiter l'accès au tapis livraison 1 et 2 par la pose d'une cloison.

#### Concernant les missions des COS

Une réunion de travail est programmée le 11 février 2008 avec le groupe C.O.S. et la hiérarchie fonctionnelle. L'ordre du jour portera notamment sur les points suivants:

- Présentation de la filière sûreté : Rôle de chaque intervenant
- Missions des COS dans le cadre de la mise en place de la filière sûreté.

Toutefois, il ne s'agit que d'adaptations des missions nécessitées par l'évolution des contraintes et règlements en matière de sûreté.

#### **IV.12 ORYW : DISCRIMINATION "POOL RI"**

Pour faire face à un sous effectif des responsables installations du fait de l'activité syndicale d'un agent et d'un autre en longue maladie, la hiérarchie a décidé de créer une sorte de "vivier RI3" pour effectuer les remplacements.

Ce groupe est constitué de trois itinérants techniques et de trois agents BAGW. Dans les faits, plus on manage, plus il est facile de nous remplacer ! Les itinérants techniques de par leur fiche de fonctions se doivent d'assumer "prioritairement" le remplacement du RI en cas de défaillance de celui-ci. Cette procédure est en place depuis la création des PC techniques. Il ne nous paraît pas opportun d'étendre cette prérogative à d'autres groupes de travail non formés ou bénéficiant d'un programme de formation minimum sur l'ensemble de nos installations. Suite à un appel à volontariat, plusieurs d'entre eux (4 sur 7) se sont vus notifier par courrier leur inaptitude à remplir cette fonction qui fait partie intégrante de leur fiche de fonctions !! Nous souhaitons savoir quel est le but de cette sélection et s'il est prévu de modifier la fiche de fonctions de l'itinérant technique.

#### Réponse :

Depuis plus d'une année, le Pôle Opérations souhaitait mettre en place un pool RI auprès des IT techniques pour pallier les absences de Responsables Installations. Sans réponse positive de ce groupe de travail, l'Unité Opérationnelle s'est donc orientée vers le groupe d'Itinérants Bagages où l'adhésion à ce projet a été très forte. Le groupe de travail initial a également, par la suite, adhéré à ce projet. Devant cette affluence, les 2 pôles du terminal ont conjointement proposé par écrit à l'ensemble des agents des 2 groupes de faire acte de candidature de façon claire. Par ailleurs, il avait été clairement exprimé que le besoin en candidats était réduit.

A l'issue d'entretiens et pour faciliter la réussite des agents, la hiérarchie a dû faire un choix et a décidé de ne retenir pour l'instant qu'un effectif restreint de chaque groupe.

L'intérêt de cette démarche est triple,

- donner de la souplesse au TDS des RI
- permettre une mise en situation des agents itinérants
- sensibiliser à l'exploitation les agents d'atelier remplaçant ces itinérants

De plus, les formations et modifications ponctuelles de TDS sont importantes et il ne serait pas raisonnable de l'étendre à l'ensemble de l'équipe.

Aucune modification de la fiche de fonction n'est prévue.

#### **IV.13 ORY PCI : ABSENCE DE CONSIGNES**

Dans le passé, les responsables installations et itinérants techniques bénéficiaient d'un temps de recouvrement (10 minutes) destiné au passage des consignes.

Cette mesure a été supprimée par la direction qui s'en remet à la conscience professionnelle de chaque agent !

Nous demandons le rétablissement de cette mesure pour les techniciens des PCI. Celle-ci est indispensable pour assurer la continuité du service.

#### **Réponse :**

**Les grilles horaires en 2\*12 sont dérogatoires. Il est important de souligner que la durée maximale autorisée par la dérogation est 12h. Elle ne peut en aucun cas se prolonger au-delà.**

#### **14 CR DP DE NOVEMBRE 2007 : REPONSE A LA QUESTION I.2 DE LA CFDT**

Le compte rendu nous relate la conséquence et non la cause de la panne de courant qui a affecté les terminaux d'Orly Sud et Ouest. En fait, l'origine de ce dysfonctionnement est dû à la présence inopinée d'un chat dans le transformateur arrivée EDF 2.

Que fait la direction pour assurer l'étanchéité des postes électriques ?

#### **Réponse :**

**Les transformateurs IR1 et IR2 d'alimentation de la plate-forme sont installés dans des cellules grillagées à l'extérieur de la centrale électrique (bâtiment 359). Un interstice situé dans la partie basse de la face avant de la cellule a permis au chat de pénétrer à l'intérieur et de provoquer la panne.**

**Ces interstices ont été fermés par des tôles qui obturent le passage.**

#### **IV.15 DRH : PSE ESCALE**

Des agents de l'escale bénéficient d'une rente d'accident de travail et ont opté pour une cessation de départ anticipé. L'article 33 paragraphe 2 du PSE Escalier stipule que ces agents ne peuvent pas cumuler cette rente avec leur allocation mensuelle.

La direction compte-t-elle prendre des mesures particulières afin de ne pas pénaliser ces agents ?

**Réponse :**

Les dispositions retenues dans le cadre du Livre III en la matière, sur lesquelles le Comité d'entreprise a donné son avis le 26 septembre 2007, sont les suivantes : « Dans l'hypothèse d'un salarié répondant aux conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité, qui serait en arrêt de travail, ou déclaré invalide, à la date de rupture du contrat de travail, le montant brut de l'allocation mensuelle est calculé, en tout état de cause, déduction faite des indemnités ou rentes de tout type (résultant notamment de la sécurité sociale ou d'une garantie de prévoyance), brutes de toutes charges sociales, attribuées au titre de l'incapacité ou l'invalidité du bénéficiaire ».

Le Comité d'entreprise ayant rendu un avis, l'entreprise ne peut y déroger de manière unilatérale.

**IV.16 DRH : PSE ESCALE**

Quelles sont les actions de formation de V.A.E., ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, mises en place dans le cadre du PSE "Escale" ?

Les salariés seniors de l'Escale se verront-ils proposer des mesures de passage à temps partiel ?

**Réponse :**

L'ensemble des dispositions retenues pour le positionnement des salariés Escale sont intégrées au Livre III, dont le contenu des propositions d'accompagnement a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux (cf « Accord relatif à la gestion de l'emploi sur le périmètre escale »). Il s'agit désormais de mettre en œuvre les mesures à partir des choix de positionnement des salariés.

**IV.17 DRH : PSE ESCALE**

Un plan social, même validé par accord d'entreprise, ne peut priver un salarié du droit à réintégration qu'il tient de dispositions statutaires (Cassation sociale 10 mai 95).

A ADP, ce droit à réintégration est de 2 ans en cas de compression d'effectifs. Nous réclamons son application dans le cadre du PSE Escale.

**Réponse :**

L'article 9 du statut du personnel qui affirme le droit à réintégration, vise l'hypothèse d'une compression d'effectifs.

Or le plan escale n'en prévoit pas, les départs n'étant effectués que sur la seule base du volontariat (départs en C2A ou mobilité vers une filiale). A cet égard, la direction rappelle que les effectifs s'apprécient au niveau du groupe.

Elle rappelle aussi que la réintégration telle que prévue à l'article 9 suppose une demande formulée par le salarié licencié et qu'il y ait un poste disponible, auquel cas, sa candidature serait prioritaire.

#### **IV.18 IL N'Y A PAS DE PETITS PROFITS**

Pouvez-vous nous indiquer comment un deux roues peut stationner gratuitement aux abords des terminaux d'Orly Sud et Ouest ?

#### **Réponse :**

**A compter du 1<sup>er</sup> mars 2008, les salariés d'ADP motards auront accès aux parcs P6/P10 pour OLS et au parc P5 pour OLW. A compter de cette date, les parcs proches ne seront plus accessibles aux motards non abonnés à ces parcs.**

**Concernant l'offre tarifaire, la question est mise en suivi.**

#### **IV.19 L'ENTREPRISE EST A L'ECOUTE MAIS N'ENTEND PAS**

Depuis le 08 janvier une enquête sur « l'image interne », auparavant appelée enquête de climat social comme le stipule le communiqué de la DRH, est réalisée sur 1200 salariés tirés au sort, c'est-à-dire sur 16% des effectifs de l'entreprise. Et ce tirage au sort ne se fait que sur les personnes disposant d'une ligne téléphonique fixe puisque les entretiens téléphoniques sont faits à domicile.

Pourquoi ne pas avoir réalisé cette enquête en utilisant les moyens importants dont dispose ADP en interne (exemple au hasard : Le journal d'Aéroports de Paris, Les échos DRH) et ainsi interroger tous les salariés sans exception et disposer d'une analyse beaucoup plus représentative ?

#### **Réponse :**

**L'enquête d'image interne qui a débuté le 8 janvier dernier, est la 7<sup>ème</sup> vague d'un dispositif d'écoute sociale. Ce dispositif mis en œuvre en 1994 a pour objectif de suivre, à intervalles réguliers, l'évolution de l'image que les salariés d'Aéroports de Paris ont de leur entreprise sur différentes thématiques (la perception générale de l'entreprise et de ses dernières évolutions, l'information, le management et les modes de fonctionnement, le vécu professionnel et le climat social en général).**

**Afin de permettre la comparabilité des résultats et de mesurer les évolutions qui ont pu intervenir par rapport aux vagues antérieures, il a été décidé d'utiliser la même méthodologie que les années précédentes avec une démarche par téléphone au domicile des salariés. Cette approche offre, en effet, différents avantages particulièrement intéressants pour une étude d'observation sociale. Elle permet :**

- **de maîtriser la structure de la population interrogée,**
- **un parfait contrôle des conditions dans lesquelles chaque personne est interrogée, ce qui concourt à une bonne homogénéité du recueil des données et confère ainsi aux résultats une plus grande fiabilité,**
- **de recueillir à l'occasion des questions ouvertes, des informations orales précises dont l'interprétation peut s'effectuer sans difficulté, ce qui permet d'approfondir la compréhension des phénomènes observés,**

- de contacter les salariés à leur domicile afin d'instaurer un véritable climat de confiance avec le répondant pour qu'il se sente libre de ses réponses.

L'échantillon ainsi obtenu est représentatif de l'ensemble des salariés d'Aéroports de Paris, les résultats étant *in fine* pondérés pour redonner à chaque sous population le poids correspondant à son poids "réel" au sein de l'entreprise. Augmenter la taille de l'échantillon n'aurait aucun impact sur la nature des résultats obtenus mais nécessiterait un budget supérieur pour en assurer le traitement.

#### **IV.20 L'ENTREPRISE A L'ECOUTE PARTIELLE**

Le communiqué de l'enquête sur le climat social précise que, comme lors des précédentes enquêtes, la restitution des résultats sera diffusée à l'ensemble du personnel.

Nous demandons une restitution complète des résultats et non partielle comme les fois précédentes.

#### **Réponse :**

**DRHT a prévu de diffuser à l'ensemble des salariés un "Echos DRH communiqué" consacré exclusivement aux résultats de l'enquête d'Image Interne. Une restitution sera également proposée à l'ensemble des directeurs, afin qu'ils puissent faire une restitution plus détaillée à leurs équipes respectives.**

#### **IV.21 CDGA : FAITES COMME LE CHEF**

Dans certains secteurs d'activité de CDGA, apparemment on anticipe sur le gouvernement et on adapte au besoin de l'encadrement les horaires des salariés. Il est normal par exemple pour certains cadres que les salariés en haute maîtrise quittent le travail à 18h30 ou bien que les postulants doivent accepter ces conditions s'ils veulent devenir « de bons collaborateurs ». Et bien entendu il n'est pas question de déclarer les heures supplémentaires réalisées puisque ce sont des heures « normales » pour ces responsables d'activités. Et ne parlons pas des RTT et autres congés qui sont considérés comme du temps de perdu et doivent être posés sur le CET « volontairement » par les agents qui veulent rester de « bons collaborateurs ».

Nous demandons que cessent ces pressions sur les agents et que CDGA respecte et fasse respecter les horaires de travail.

Nous demandons que les agents puissent exercer leur droit à repos comme ils le veulent sans être obligés d'alimenter des CET.

Nous vous demandons de communiquer aux délégués du personnel le volume global des CET chez CDGA.

#### **Réponse :**

**L'UO CDGA n'a pas connaissance des éléments exposés dans cette question ; néanmoins, un rappel des règles en vigueur sera effectué.**

#### **IV.22 LES DISCOURS ET LA REALITE**

A plusieurs reprises dans des discours officiels, Aéroports de Paris par la voie de son PDG a annoncé « 1 million de passagers en plus c'est plus de 4 000 emplois créés (directs comme indirects). L'activité aéronautique est donc primordiale pour l'économie du pays ». De même lors de la signature de l'accord sur le CRE (dont l'objectif de productivité a été réalisé en 3 ans au lieu de 5) le PDG s'était engagé sur le maintien des effectifs dans la maison mère. Mais dans les faits le personnel d'Aéroports de Paris SA ne vit pas les discours de la même façon. Si l'augmentation du trafic sur CDG, par exemple, a développé l'emploi sur la plate forme pour passer de 78 500 salariés en 2004 à 85 000 en 2006 (soit 7,6 % de salariés en plus) dans la même période le personnel d'ADP sur CDG a diminué de 4,4% (4091 en 2004, 3913 en 2006) et sur l'ensemble est passé de 8238 agents à 7875 ( soit 4,4% d'effectifs en moins).

Il est bien évidemment plus important pour l'entreprise de communiquer, quitte à bluffer les agents, pour donner une image d'une entreprise soucieuse de son rôle social.

Mais il est important aussi de tenir ses engagements.

Nous demandons donc d'une part qu'ADP tienne ses engagements en respectant le maintien des effectifs et d'autre part que le trafic créé aussi des emplois chez ADP SA.

#### **Réponse :**

**Les éléments figurant dans la question sont ceux du bilan social 2006 / effectif géré au 31/12/06.**

**Il y a effectivement sur la période 2004-2006 une baisse globale avec une forte diminution des CDD (-85 en 2006 soit -49,4%, et - 93 en 2005 soit -35,1%) et une légère baisse des permanents (-68 en 2006 soit -0.9%, -117 en 2005 soit -1,5%).**

**Lors de l'examen du bilan social, DGD avait indiqué que la stabilité des effectifs devait être comprise sur l'ensemble de la période du CRE. L'effet du plan "escale" doit également être pris en compte.**

**Au niveau du groupe, les effectifs (au 31/12) sont passés de 10221 en 2004 à 10688 en 2005 et 11091 en 2006. Les effectifs moyens ont cru de 9652 (2004) à 10294 (2005) et 10813 en 2006. Les données 2007 ne sont pas encore disponibles**

#### **IV.23 PROCHAINES INAUGURATIONS SUR CDG**

En mars 2008 et septembre 2008 doit respectivement s'ouvrir la nouvelle jetée du 2 E et le T2G. En juillet 2007 nous faisons remarquer (cf question III.15 CR DP juillet 2007) que lors de l'inauguration de la galerie parisienne (S3) le personnel n'avait pas été convié à la cérémonie (fait unique dans l'entreprise).

ADP compte-elle inviter l'ensemble du personnel à ces futures inaugurations et ainsi ne pas répéter l'erreur de la galerie parisienne ?

#### **Réponse :**

**Les inaugurations de nouvelles installations ou parties d'installations ne cessent de se succéder sur CDG. L'Entreprise a donc décidé, pour le S3, d'abandonner la formule traditionnelle, de moins en moins adaptée pour un aéroport de la taille de CDG. Elle a**

préférée proposer, à toutes les directions ou services de l'Entreprise, l'organisation d'une visite spécifique au moment qui leur paraîtra le plus opportun. Cette nouvelle formule, peut être un peu moins festive, a paru beaucoup plus professionnelle et pédagogique.

#### **IV.24 A QUAND DES SALLES DE REUNIONS DE GRANDES CAPACITES SUR CDG ?**

ADP est depuis son origine une entreprise qui investit et qui bâtit de nombreux bâtiments sur les plates-formes. Qui peut le plus peut le moins, dit l'adage. Alors qu'est ce qui empêche ADP depuis 30 ans d'aménager des salles de réunions capables d'accueillir au minimum 50 personnes et au moins une de cent personnes. Parmi les nombreuses constructions qui ont eu lieu depuis ces décennies il aurait été relativement simple d'intégrer ces salles dans les bâtiments.

Nous vous demandons d'aménager des salles de réunions de grandes capacités pour que les représentants du personnel, les agents, les CHSCT, etc.... puissent se réunir à Paris Charles De Gaulle.

#### **Réponse :**

**La demande est transmise à la direction CDG.**

#### **IV.25 CORRESPONDANCE MUTUELLE**

Depuis la mise en place au mois d'octobre 2007 du nouveau dispositif de complémentaire santé, la correspondance entre les agents et la mutuelle auparavant assurée par le service DRHS n'est plus réalisée.

Nous vous demandons d'offrir la possibilité aux agents de pouvoir utiliser le courrier interne avec l'adresse de la mutuelle et que l'affranchissement soit assuré par ADP.

#### **Réponse :**

**Le service de télétransmission des centres de sécurité sociale vers la Mutuelle Familiale limite de façon très conséquente les courriers destinés à la Mutuelle Familiale. A cet effet, il est indispensable que la Mutuelle Familiale soit en possession de l'attestation vitale délivrée par les caisses d'assurance maladie. Les salariés qui ne l'auraient pas encore fait, sont invités à lui transmettre ce document.**

**Seules les factures nécessaires au remboursement de certaines prestations (prothèses dentaires, lunettes...) doivent être adressées à la Mutuelle Familiale. Toutefois, il n'est pas prévu que l'entreprise se substitue au salarié pour l'envoi de ces pièces justificatives.**

## V – Réclamations présentées par les délégués UNSA SAPAP

---

### V.1 DITX TABLEAU DE SERVICE – PASSAGE A 38 HEURES PAR SEMAINE

Depuis dix mois, les agents de permanence et d'assistance informatique aéroportuaire (DITX) en horaire semi-continu subissent une forte pression pour abandonner leurs vacances de 12 heures. Le nouveau tableau de service proposé les fait passer de 36h30 par semaine à 38 heures.

Motif invoqué par la hiérarchie : les agents n'effectuent pas le nombre d'heures dues dans la période de modulation. Mais, la hiérarchie est dans l'impossibilité de donner le décompte d'heures par agent.

Si le calcul était impossible sur l'année IATA précédente, quelles sont vos nouvelles méthodes de calcul sachant qu'une grille ne doit pas occasionner d'heures supplémentaires ?

#### **Réponse :**

**Une concertation a été menée depuis plus de six mois avec les salariés concernés afin de définir les tableaux de services les mieux adaptés à l'activité actuellement. Dans le cadre des recommandations de la DRH pour effectuer réellement le temps dû, ces tableaux sont ciblés sur 38 heures afin d'avoir la garantie de sa réalisation.**

**S'il s'avère que cette durée hebdomadaire de 38 heures entraîne un dépassement en moyenne pour un groupe de travail de la durée conventionnelle de travail, les tableaux de service seraient réajustés pour respecter cet objectif ciblé.**

### V.2 LE SYSTEME RITZENTHALER A DITX

Un terminal de contrôle d'accès dans les bâtiments n° 516, 524 et 549, bâtiments situés à l'extérieur de la plate-forme d'ORLY, a été installé à l'assistance informatique du service DITX.

Pourquoi demander aux agents DITX le contrôle des alarmes d'exploitation ?

#### **Réponse :**

**Le terminal installé à l'assistance permet d'effectuer une supervision technique de 1<sup>er</sup> niveau du système Ritzenthaler des locaux en aérogares et des bâtiments cités.**

**Les alarmes remontées permettent d'identifier des pannes informatiques de plusieurs natures (serveur actif en panne avec nécessité de basculer sur le membre actif, défaut sur le réseau, défaut sur le bus de données, défaut d'alimentation électrique, accès forcés, ....).**

### V.3 DITX, 3EME SOUS-TRAITANCE

Lors des réunions D.P. du mois d'Avril et de Juillet 2007, nous avons alerté la Direction sur l'avenir de la permanence informatique. Depuis fin Décembre 2007 l'activité est assurée par UNISYS.

Quel est l'avenir du groupe des techniciens DITX ?



**Réponse :**

DITX confirme les réponses déjà données en avril et juillet 2007 en ce qui concerne le maintien du rôle et de l'effectif de la permanence informatique. Ces réponses sont d'ailleurs confortées par le remplacement d'un départ pour lequel nous avons recruté récemment un salarié.

Concernant les observations formulées en séance relatives à l'organisation et au temps de travail l'absence de consignes de sécurité précises, le président de séance invite les délégués du personnel à saisir directement DIT de ces questions.

**V.4 PRIME D'INTERESSEMENT ESCALE**

Il existe deux objectifs pour l'Escale :

- Stabilisation de la part de marché des activités d'assistance,
- Amélioration de la ponctualité des vols assistés par l'Escale.

Vu le contexte, nous estimons que les deux objectifs sont atteints.

**Réponse :**

Les résultats des 2 objectifs sectoriels définis à la Direction de l'Escale sont actuellement en cours d'analyse et ne sont donc pas encore connus.

**V.5 NAVETTES OLS/OLW**

Suite à la réduction du nombre de navettes OLS/OLW s'arrêtant au P6, nous demandons à nouveau que la navette desservant la zone de fret s'arrête aussi à l'aller au P6, comme elle le fait au retour. Cet arrêt supplémentaire augmenterait la fréquence de passage de navettes et diminuerait le temps d'attente des agents qui travaillent à OLS.

**Réponse :**

Cette réclamation relève de la compétence de la commission transports.

**V.6 LOCAL AVEUGLE CDG2**

Un agent CDGA qui travaille dans un local aveugle au terminal CDG 2C a eu sa prime supprimée.

Pourquoi ?

**Réponse :**

Le président de séance rappelle que le travail en locaux aveugles ne donne pas lieu au versement d'une prime mais ouvre droit à une récupération en temps.

La note D.H.H 150 du 25/04/1991 instaure le principe d'une pause de 10' par vacation travaillée en local aveugle.

Cette disposition s'applique aux seuls salariés travaillant à plein temps et pour lesquels le séjour en local aveugle, bureau, atelier ou lieu d'intervention représente plus de 80 % de la durée de travail.

**En fonction des possibilités de service, il est possible de cumuler ces 10' par mois calendaire et de les récupérer en début ou en fin de vacation. Le cumul de ces 10' est calculé sur les seules vacations travaillées et il n'est pas reportable d'un mois sur l'autre. Cette compensation disparaît si la sujétion disparaît.**

## VI – Questions diverses

---

### VI.1 LUNDI DE PAQUES SERVICE CONTINU ET SEMI CONTINU – UNSA SAPAP

Le lundi de Pâques étant le 24 mars, est-on dans l'obligation de poser la récupération pour ceux qui travaillent ce jour-là, avant le 31 mars.

Sachant que c'est la date butoir pour le reliquat des jours de repos restants.

Sera-t-il possible de la reporter sur 2008/2009 ?

#### **Réponse :**

**A titre dérogatoire pour tenir compte de la date tardive du lundi de Pâques 2008 par rapport à la fin de la période de modulation 2007-2008, un report exceptionnel d'exercice du repos compensateur de jour férié correspondant sur la période de modulation 2008-2009 est autorisé.**

**Les salariés ont donc la possibilité d'exercer leur droit à repos compensateur de jour férié correspondant au lundi de Pâques du 24 mars 2008 soit avant la fin de la période de modulation 2007-2008, soit au cours de la période de modulation 2008-2009.**

**Cette possibilité aura également pour vertu de compenser le fait que la période de modulation 2008-2009 comporterait si tout restait en l'état deux jours fériés de moins : le lundi de Pâques et le 1<sup>er</sup> mai qui tombe le jeudi de l'Ascension.**

**La séance a été levée à 18h30.**

**La prochaine réunion aura lieu le jeudi 21 février 2008 – Salle du conseil – Raspail**

**Les ordres du jour seront reçus à DRHR jusqu'au vendredi 15 février 2008 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

## DECLARATION DE UNSA-SAPAP US ET COUTUMES

Il est de coutume depuis de nombreuses années que les salariés puissent, le week-end, louer un véhicule de service pour leur déménagement.

Or, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, aucune information aux salariés et aux instances du Comité d'Entreprise n'a été faite comme le prévoit la loi, avec le respect d'un délai de prévenance suffisant. UNSA-SAPAP demande le rétablissement de cet usage à caractère social.

SYNDICAT AUTONOME DES PERSONNELS

**SAPAP**

D'AEROPORTS DE PARIS