



**AÉROPORTS DE PARIS**

**Direction des Ressources Humaines**

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/328

Paris, le 15 avril 2008

Compte rendu

**Réunion mensuelle des Délégués du Personnel**

**Jeudi 28 mars 2008  
Salle du conseil – Paris**

**Prochaine réunion – jeudi 24 avril 2008 - Raspail – salle du conseil**

**Dépôt des réclamations : vendredi 18 avril 2008 à 14 heures au plus tard**

*Rédaction et diffusion assurées par le service "Relations avec les IRP"*

## **I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SPE/CGT ..... 5**

I.1 CDGA : AGENTS COMMERCIAUX.....	5
I.2 DH : 1 <sup>ER</sup> MAI ET ASCENSION.....	5
I.3 CDGP : REGLEMENT INTERIEUR DES PARCS .....	6
I.4 CDGP : SOUS EFFECTIFS AU POLE 2 .....	7
I.5 DES RFT EN PLUS.....	7
I.6 DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL .....	7

## **II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES UNSA SAPAP..... 8**

II.1 ENCORE UNE REORGANISATION A L'HORIZON.....	8
II.2. SUITE QUESTION UNSA/SAPAP DU MOIS DE FEVRIER 2008.....	8
II.3 HE OU HE ?.....	8
II.4 BONNE NOUVELLES ET BEAUCOUP MOINS BONNES NOUVELLES.....	9
II.5 DEVELOPPEMENT DURABLE ? .....	9
II.6 RISQUES OPERATIONNELS ET DEVELOPPEMENT DURABLE.....	10
II.7 ENQUETE INTERNE OU BAROMETRE SOCIAL.....	10
II.8 PESEE ET INTITULE DU POSTE D'ASSISTANT RESEAU PRINCIPAL.....	11
II.9 AFFICHAGE 11018.....	11

## **III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES FO ..... 12**

III.1 JOURS FERIES.....	12
III.2 CONGES PAYES : MISSION DE PLUS EN PLUS IMPOSSIBLE .....	12
III.3 CDG - PREVIS : TROP TARD !.....	12

## **IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC..... 14**

IV.1 BOMBONNES D'EAU.....	14
IV.2 INDEMNITES KILOMETRIQUES.....	14
IV.3 DOTATION HABIT TECHNIQUE .....	15
IV.4 MEDAILLE ? .....	15
IV.5 JRJT IMPOSE D'OFFICE.....	15

## **V – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFDT ..... 16**

V.1 TRAVAUX AU BATIMENT 531 ORLYTECH.....	16
V.2 FORMATION : CONDITIONS DEGRADEES .....	16
V.3 TOILETTES ORLY TERMINAL SUD (5018A).....	17
V.4 AMBIANCE MUSICALE DANS LES PARKINGS ROISSY II.....	17
V.5 DESINVOLTURE.....	17
V.6 NOUVELLES GRILLES AGENTS EN HORAIRES SEMI CONTINU / CONTINUS .....	17
V.7 LIMITES DES OBLIGATIONS DES AGENTS ADP EN CAS DE GREVE D'ENTREPRISE SOUS-TRAITANTE .....	18

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

VI.1 DRH : COÏNCIDENCE DE JOURS FERIES (ANNEXE 1).....	19
VI.2 DRH : CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL, DE SOLIDARITE FAMILIALE ET CONGE DE PRESENCE PARENTALE .....	19
VI.3 DRH : RESPECT DE L'HORAIRE COLLECTIF .....	20
VI.4 DRH : HORAIRE CONTINU AVRIL 2000-AVRIL2008, TABLEAUX DE SERVICE A 35 HEURES .....	20
VI.5 DRH : HORAIRES SEMI-CONTINU AVRIL 2000-AVRIL 2008, TABLEAUX DE SERVICE A 36H30..	20
VI.6 DRH : TABLEAUX DE SERVICE AVEC AUGMENTATION DE LA MOYENNE HORAIRE HEBDOMADAIRE ET/OU APPLICATION DE L'ARTICLE 15.....	21
VI.7 DRH : ARTT ET ARTICLE 4-1-2-5 DE L'ARTT.....	21
VI.8 DRH : RESPECT DE L'ARTICLE 4-1-2-7-3.....	22
VI.9 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	22
VI.10 DRH : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL .....	23
VI.11 LA COMPENSATION POUR LE PORT DE L'UNIFORME EST OBLIGATOIRE ET DUE.....	23
VI.12 RESPECT DES RYTHMES DE TRAVAIL EN 2X12 .....	23
VI.13 L'ERGONOMIE EXPLIQUEE... MAIS NON APPLIQUEE.....	24
VI.14 ORY : DEVELOPPEMENT DURABLE, ACTUALITE ENVIRONNEMENTALE... VIVE LES POUBELLES BLEUES .....	24
VI.15 DRH : SALAIRES... LES COMPTES N'Y SONT PAS .....	25

## **VII – QUESTIONS DIVERSES..... 26**

VII.1 UNSA SAPAP .....	26
VII.2 CFE CGC .....	26
VII.3 M. FAUVET – ELU LIBRE.....	27

La séance s'est tenue sous la présidence de Catherine LEMOINE – chef du Département Réglementation sociales et Préventions

### Membres représentants la Direction

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

### Les élus Présents

#### 1/SPE/CGT

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

#### 2/UNSA SAPAP

M. Abrioux	DP
Mme Chenut	DP
M. Derobert-Masure	DP
M. Dinville	DP
M. Gropper	DP
Mme Hraback	DP
M. Terrien	DP
Mme Samson	DP

#### 3/FO

Mme Boulanger	DP
Mme Brouard-Lamine	DP
M. Caron	DP
M. Criquet	DP
M. Haroutiounian	DP
M. Leperlier	DP
Mme Lussiez	DP
Mme Rolly	RS

#### 4/CFE CGC

M. Binet	DP
M. Bouchikhi	DP
Mme Chollet	DP
Mme Demoulins	DP
M. Fontany	DP
Mme Hellio	RS
Mme Lapierre	DP
M. Munoz	DP
M. Schillemans	DP

#### 5/CFDT

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

#### 6/SICTAM CGT

M. Blackwell	DP
M. Busatto	DP
M. Guffanti	DP
M. Fauvet	RS
M. Yaombiti	Elu DP

## I – Réclamations présentées par les délégués SPE/CGT

---

### I.1 CDGA : AGENTS COMMERCIAUX

Dans la future réorganisation des agents co, il y avait 71 postes prévus à CDGA. Nous nous demandons pourquoi la direction de CDGA n'a finalement envisagé que 51 postes d'agents co.

Où sont passés les 20 postes restants ?

#### **Réponse :**

La nouvelle grille proposée aux agents commerciaux présente 70 points d'entrée ce qui correspond au besoin opérationnel identifié. Cette organisation est conforme à la vision cible du dossier de professionnalisation des agents commerciaux et à la reprise des prestations d'assistance aux PHMR. Il est toutefois rappelé que le pourvoi des postes est conditionné par l'intégration des agents de l'escale (une première vague d'intégration doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008). Par ailleurs, le besoin opérationnel fixé à 70 agents comprend les missions PHMR qui ne seront reprises par l'unité opérationnelle qu'à compter du mois de juillet.

### I.2 DH : 1<sup>ER</sup> MAI ET ASCENSION

Cette année la fête du travail et l'ascension tombent le même jour, à savoir le 1<sup>er</sup> mai. Cela va-t-il changer le nombre de récus auquel les agents ont droit ?

#### **Réponse :**

**Les dispositions applicables à Aéroports de Paris sur les jours fériés ne relèvent pas de dispositions conventionnelles mais du Statut du personnel, lequel a été complété sur ce point par des notes de service.**

Les modalités prévues par la note DGT n°2008-02 du 16 janvier 2008 sur la coïncidence du 1<sup>er</sup> mai et du jeudi de l'Ascension en 2008 renvoient à l'existence de dispositions conventionnelles se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés chômés.

L'article 14 du statut du personnel prévoit que les salariés bénéficient d'un repos sans réduction de traitement à l'occasion des jours que la loi déclare fériés. Les salariés qui, pour raison de service ne peuvent bénéficier du congé le jour même, ont droit à un repos compensateur (...).

Il renvoie donc simplement aux dispositions légales pour la définition des jours fériés et ne détermine pas le nombre de jours fériés indemnisés et ne les fixe pas expressément. .

La note DG/2005/1088 du 13 avril 2005 insérée à l'article 14 du Manuel de gestion prévoit expressément que « *le nombre de repos compensateurs est en moyenne de 11 repos par an* ».

Ainsi, le nombre de jours fériés accordés annuellement est fonction de la survenance effective des ces jours en période travaillée. Ce nombre peut donc varier d'une année sur l'autre.

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai percevront en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire. Aucune rémunération particulière n'est due au titre du travail pour le jeudi de l'Ascension. Ils auront droit en outre à l'attribution d'un jour de repos compensateur de jour férié.

Les salariés qui ne travaillent pas le 1<sup>er</sup> mai auront droit au maintien de leur rémunération comme le prévoit l'article 14 du statut du personnel. Aucun repos ni indemnité supplémentaire n'est due au titre du jeudi de l'Ascension.

La Présidente de séance propose d'examiner les dispositions de la note DGT et plus particulièrement le paragraphe II.2 au cours de la réunion CMOS ARTT du jeudi 3 avril 2008 et de la réunion technique sur le décompte travail du jeudi 17 avril.

### **I.3 CDGP : REGLEMENT INTERIEUR DES PARCS**

Depuis des années, nous réclamons le règlement intérieur des parcs. Lors des questions DP du mois de septembre 2007, nous avons à nouveau évoqué ce sujet dans la question I.1. et il nous avait été répondu que ce règlement serait appliqué courant novembre 2007.

Nous sommes bientôt en avril et n'avons toujours pas le document. Quand nous sera t'il diffusé ?

#### **Réponse :**

Depuis la transformation d'Aéroports de Paris en SA, la DAC, en liaison avec le préfet, est compétente en matière d'autorité de police, l'exploitation des parc relevant de la compétence d'Aéroports de Paris.

On distingue deux types de réglementations:

**Le règlement d'utilisation des parcs de stationnement.**

Ce document doit être signé par la DAC. Il définit les parcs concernés par cette réglementation, traite entre autre des conditions d'hygiène et de sécurité, des règles à respecter par les automobilistes (dispositions du code de la route).

**Le règlement relatif aux conditions générales d'utilisation des parcs.**

Ce document relève de la compétence d'Aéroports de paris et traite notamment des tarifs, des conditions d'accès aux parcs (ticket de stationnement...). Il fait également référence au règlement d'utilisation des parcs. Ce document ne peut être signé que par le directeur de plateforme qu'après signature par la DAC du règlement d'utilisation des parcs.

Le règlement d'utilisation des parcs a été remis à la DAC qui a l'autorité sur la plateforme.

Les conditions générales d'utilisation des parcs seront soumises à la signature du directeur de la plate forme de CDG dès que le règlement d'utilisation aura été signé par la DAC. Ce document sert en effet de référence et d'introduction au règlement relatif aux conditions générales d'utilisation des parcs.

#### **I.4 CDGP : SOUS EFFECTIFS AU POLE 2**

Lors des DP du mois de février 2008, nous évoquions en question VI.3. Le problème des sous effectifs rencontré au pôle 2.

Il nous a été répondu « (...) CDGP étudie les solutions envisageables. ». Une solution a-t-elle été trouvée et quand sera-t-elle appliquée ?

#### **Réponse :**

**CDGP a rencontré ces derniers temps des délégations syndicales et les a informées des décisions suivantes :**

- ✓ **recrutement d'un renfort temporaire lancé avec les services de la direction des ressources humaines.**
- ✓ **Remplacement des congés de maternité.**

**Suite à l'intervention des délégués du personnel concernant les Contrats d'Aide à l'Emploi, qui seraient affectés aux déposes minutes, il est précisé que CDGP établit actuellement une fiche de fonction concernant les Contrat d'Aide à l'Emploi. Il est précisé que ces derniers n'assurent pas les mêmes fonctions que les salariés affectés au pôle 2 d'Aéroports de Paris.**

**Il est prévu que les CAE dont la durée de travail est de 20 heures, effectueront des fonctions bien spécifiques mais simples.**

#### **I.5 DES RTT EN PLUS**

De nouveaux tableaux de service sont proposés aux agents sur une base hebdomadaire de 38 heures. Les heures RTT étaient prévues pour compenser le fait d'avoir un tableau de service à 36h30 en semi-continu et 35 heures en continu.

Cette augmentation du nombre d'heures hebdomadaires va-t-elle générer une augmentation du nombre d'heures RTT ?

#### **Réponse :**

**Les heures RTT sont prises en compte dans le calcul de la durée annuelle de travail à savoir 77 heures pour les temps plein.**

**La modification des grilles horaires pour permettre aux salariés d'effectuer la durée conventionnelle de travail n'a aucune incidence sur le nombre de RTT.**

#### **I.6 DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL**

Quand prévoyez-vous d'envoyer le décompte du temps de travail 2006-2007 à l'ensemble des salariés ?

#### **Réponse :**

**Le décompte du temps de travail a été adressé individuellement à chaque salarié en horaire continu et semi-continu. Après enquête, il s'avère que des envois restent encore à effectuer à ORYS, certains cas nécessitant un traitement particulier.**

**Il est rappelé que les RRH ainsi que les gestionnaires de personnel sont à même de renseigner les salariés qui le souhaiteraient.**

## **II - Réclamations présentées par les délégués UNSA SAPAP**

---

### **II.1 ENCORE UNE REORGANISATION A L'HORIZON**

Une nouvelle réorganisation de la direction APR devrait se mettre en place prochainement.

- quel sera l'impact de cette nouvelle structure sur les UO ?
- Quel sera l'avenir du personnel ADP affecté à la coopération avec la DGAC ?

#### **Réponse :**

**Certes un nouveau directeur vient d'être nommé à la tête d'APR, mais il n'est pas envisagé de procéder à une réorganisation de cette direction. Des adaptations d'organisation mineures se mettent en œuvre tel que l'intégration du pôle urbanisme APRU au sein du pôle APRP effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 (information au bureau du CE). La fonction RH d'APR doit être revisitée pour assurer une meilleure cohérence et permettre de se mettre en situation d'assurer cette même fonction pour le compte de la direction DDD intégrée au pôle DGA depuis le 1 mars dernier.**

**Tout cela n'a aucun impact sur les UO et APRN poursuivra sa coopération auprès de la DSNR sous couvert de la convention signée en juillet dernier entre la DGAC et ADP.**

### **II.2. SUITE QUESTION UNSA/SAPAP DU MOIS DE FEVRIER 2008**

Nous avons demandé au mois de février les raisons pour lesquelles les postes de GRT dans les maisons de l'environnement n'étaient toujours pas attribués. La direction nous a répondu qu'ils seront attribués rapidement.

Sans nouvelle de votre part, nous demandons à nouveau quand ces postes seront attribués sachant qu'ils étaient affichés "priorité escale" et qu'ils devraient être distribués courant janvier 2008.

#### **Réponse :**

**Les postes de GRT (4 sur CDG et 3 sur ORLY) sont en cours d'attribution. Pour CDG les quatre postes sont pourvus par quatre ART, à ORLY un poste est pourvu par un ART, les deux postes restant sont pour l'instant en attente de confirmation.**

**Concernant les deux postes en attente, il est précisé que pour l'un d'entre eux le salarié retenu bénéficiera d'un dispositif d'accompagnement.**

### **II.3 HE OU HE ?**

Nous constatons qu'il y a deux appellations différentes pour définir ceux qui ne sont pas sur des postes permanents ; "hors effectifs" et "hors emploi". Les premiers sont affectés sur des postes "en plus" et peuvent espérer une confirmation sur le poste, mais les seconds de par l'intitulé de leur position ne peuvent rien espérer de mieux. Nous demandons une seule appellation et surtout une vraie gestion de réintégration de ces personnels.



**Réponse :**

En préliminaire, il est rappelé que tout salarié d'Aéroports de Paris est régi par son contrat de travail et demeure lié à l'entreprise par celui-ci. Les vocables Hors effectif et Hors emploi sont des commodités de langage propre à l'Entreprise.

La Direction souhaite changer l'intitulé relatif à cette position des salariés dans la structure car ce vocable "hors effectif" n'est pas vraiment approprié puisque ces salariés sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise et le vocable "hors emploi" est incomplet, la bonne formulation devrait être "hors emploi organique" ce qui caractérise plus exactement cette position dans l'organisation.

**II.4 BONNE NOUVELLES ET BEAUCOUP MOINS BONNES NOUVELLES**

D'abord les bonnes (extraites de l'interview de notre PDG sur radio classique le 13 03 2008) :

"...une belle année 2007, même une superbe année...CA en hausse de 10,4 %... résultat net augmenté de 19.2 % à 206 millions d'euros. Trafic + 4 % donc on peut penser qu'ADP, va très, très bien ! Euh bien non les effectifs ont baissé en 2007 de 1.6 % et surtout l'exécution a diminué de 61,5 % (plus d'un poste sur deux !)

- pour quelle raison la direction veut éliminer les métiers de l'exécution ?

**Réponse :**

La Présidente de séance indique qu'il n'y a aucune volonté de la part de la direction d'éliminer les métiers de l'exécution.

A plusieurs reprises, le directeur des ressources humaines a constaté que ces derniers constituaient un point d'entrée fort utile pour les personnes peu qualifiées, notamment les personnes riveraines des plateformes.

Pour l'année 2007, sur 99 embauches de permanents, 18 salariés sont en exécution et 5 en haute maîtrise. Ces données paraîtront dans le bilan social 2007.

La diminution du nombre de salariés en exécution s'explique aussi par les promotions dont certains ont pu bénéficier.

**II.5 DEVELOPPEMENT DURABLE ?**

Pouvez-vous nous communiquer le nombre de véhicules du parc automobile d'ADP SA ? le pourcentage de véhicules électriques ? Le pourcentage des véhicules affectés au transport en commun ?

**Réponse :**

Les données compilées pour Orly et CDG sont les suivantes :

\* 1100 véhicules légers, utilitaires et berlines, dont :  
282 au gaz (GPL et GNV), soit 25,6%  
65 électriques, soit 5,9% donc un total de 31,5% de véhicules "propres".

**\* 3 autocars, 6 autobus (dont 1 au GNV) et 12 minibus.**

## **II.6 RISQUES OPERATIONNELS ET DEVELOPPEMENT DURABLE**

A ORYR l'équipe chargée d'assurer l'activité "aire de trafic" figure sur le tableau de service au nombre de douze agents. Cette équipe est chargée notamment du nettoyage des points de stationnement et récupération du glycol utilisé pour le dégivrage des avions parmi d'autres tâches de contrôle des aires de trafic. Sur les douze agents, il y a un agent en reclassement médical et deux autres qui sont partis en retraite, donc il reste neuf opérationnels. Un seul agent a été recruté mais il ne peut prendre ses fonctions car il n'est pas encore remplacé sur son ancien lieu de travail. Il faut savoir qu'en cas de non dégraissage des points de stationnement avion il y a un risque de glissement du personnel intervenant sur l'avion pendant l'escale (pour mémoire en 1993 un placeur AOM a glissé sur une flaque d'huile et a été écrasé par l'avion !). Mais aussi en cas de non récupération rapidement du glycol il y a un risque de déversement du produit hautement toxique dans l'orge.

- pour quelle raison la direction ne remplace pas rapidement les agents manquants et laisse pourrir une situation qui peut être très dangereuse ?

### **Réponse :**

**Sur les 12 postes de l'activité "Aires de Trafic", un poste a récemment été redéployé pour permettre la création d'un poste de Chef de Groupe Aires.**

**Concernant les deux postes libérés par des salariés ayant fait valoir leur droit à la retraite, un agent de l'équipe lutte animalière est retenu et prendra ses fonctions dès lors que son remplacement sera assuré.**

**Quant à l'opportunité du remplacement du second poste, elle reste subordonnée à la réflexion actuellement en cours sur la définition du besoin opérationnel du groupe.**

## **II.7 ENQUETE INTERNE OU BAROMETRE SOCIAL**

A la demande de la direction d'APD, un cabinet extérieur a effectué une enquête auprès d'un panel représentatif de personnel ADP.

Pouvez-vous nous communiquer les résultats de cette enquête (par exemple : taux de satisfaction, taux de confiance des méthodes managériales, confiance dans la gouvernance d'entreprise, etc...).

### **Réponse :**

**Un "échos DRH", en cours d'élaboration, diffusera prochainement les principaux résultats de l'enquête d'image interne (appelé auparavant baromètre d'image interne).**

## **II.8 PESEE ET INTITULE DU POSTE D'ASSISTANT RESEAU PRINCIPAL**

Dans le cadre de la certification ISO 9001 du service DITX nous demandons la qualification précise dans le glossaire des métiers du poste d'assistant réseau principal ainsi qu'une pesée de ce poste.

### **Réponse :**

**Le poste d'assistant réseau est, d'une part, expressément répertorié dans le glossaire des qualifications (catégorie IIB et IIC1A) et, d'autre part, rattaché dans le référentiel des métiers DRH au métier "technicien d'exploitation". Depuis la création de cette qualification, il n'existe pas, dans l'activité et les missions confiées à ces salariés, d'éléments nouveaux de nature à remettre en cause la qualification actuelle.**

## **II.9 AFFICHAGE 11018**

Qu'est devenu l'affichage du poste 11018 ?

### **Réponse :**

**L'affichage du poste 11018 (Contrôleur informaticien principal) s'est révélé infructueux : aucune des candidatures recueillies ne présentait les compétences techniques et managériales requises pour la tenue de ce poste.**

**Le service a donc décidé de recentrer sa demande en diminuant la composante managériale : cela s'est traduit par l'affichage du poste 11359 (agent technique) en IIC1 qui a été pourvu."**

### III – Réclamations présentées par les délégués FO

---

#### III.1 JOURS FERIES

Cette année, le 1<sup>er</sup> Mai et le jeudi de l'Ascension tombent le même jour. Cette coïncidence ne se produira pas avant 152 années. La cour de Cassation dans son arrêté du 21 juin 2005 n° 03-17.412 a considéré que les dispositions conventionnelles prévoyant 11 jours fériés chômés sans réduction de salaire devaient donner lieu à deux jours de repos. La concomitance de deux jours fériés ne peut avoir pour effet de faire perdre un avantage conventionnel

FO revendique le bénéfice des repos jours fériés pour chacune de ces deux dates pour l'ensemble des salariés.

#### Réponse :

Cf. question SPE CGT n°1.

#### III.2 CONGES PAYES : MISSION DE PLUS EN PLUS IMPOSSIBLE

Beaucoup d'agents se sont vus refusés la prise de leurs congés secondaires pendant la saison d'été (en juin ou en septembre) contrairement aux années précédentes.

FO revendique que nous soit communiquées les raisons de ce changement et le retour à l'ancienne configuration.

#### Réponse :

**L'organisation des prévisions de congés permet de s'assurer de la compatibilité des souhaits des salariés avec les nécessités de la continuité de l'activité. Pour cela, des ordres de priorité tournants sont établis pour permettre aux salariés de bénéficier alternativement de congés pendant les périodes scolaires. Le congé principal devant s'exercer pendant la période légale, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, la priorité lui est donnée sur cette période. CDGE précise que les prévisions de congés 2008-2009 ont été traitées à l'identique des autres années.**

#### III.3 CDG - PREVISIONS : TROP TARD !

Les agents constatent que la réponse concernant les prévisions de congés accordés ou refusés leur est communiquée tardivement. En effet, ils ont rendu leurs demandes le 18 Décembre et les réponses sont arrivées vers le 15 Février. Pour réserver un billet d'avion ou une location c'est trop tard quand les congés sont programmés en avril.

FO revendique un traitement plus rapide des demandes de prévis pour que les agents puissent organiser leurs congés dans des délais suffisants.

#### Réponse :

**Les feuilles de prévisions de congés étaient à retourner complétées à la gestion du personnel de CDGE pour le 21 décembre 2007. Le traitement des prévisions de congés a été réalisé pour l'ensemble des salariés de l'UO jusqu'au 15 février 2008, date à laquelle les salariés ont tous reçu une réponse à leurs demandes. Lors du traitement des prévisions de congés, l'U.O s'efforce de répondre au mieux aux souhaits des**

**salariés en tenant compte de la continuité du service au sein d'un même groupe. Cela implique des décalages, de nouvelles propositions de dates et requiert de nombreux échanges avec les salariés afin de satisfaire l'ensemble du groupe. De nombreuses relances ont par ailleurs été nécessaires afin d'obtenir le positionnement des salariés sur les dates proposées.**

## IV – Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

---

### IV.1 BOMBONNES D'EAU

Conformément à l'article R.232-3 du code du travail, nous demandons la mise à disposition de bombonnes d'eau potable et fraîche aux comptoirs information des niveaux départs et boutique de CDG1, dans les plus brefs délais.

#### Réponse :

Conformément aux dispositions de l'article R. 232-3 du Code du travail, une fontaine d'eau potable et fraîche est à disposition des agents au PCI du terminal 1 située à moins de 50 mètres des comptoirs information des niveaux départs et boutiques.

Afin d'écartier tout risque de contamination, il est impératif que les fontaines soient vidées au minimum tous les 15 jours. Par ailleurs, les salariés y demeurent rarement postés plus d'une heure car cela pourra générer des demandes des passagers fréquentes qui viendraient outrepasser la fonction de ces comptoirs et par la même celle des salariés (expérience du comptoir niveau arrivée du T1).

CDG 1 prévoit d'installer très prochainement une fontaine dans la salle de repli du comptoir arrivées du T3.

### IV.2 INDEMNITES KILOMETRIQUES

Pour bénéficier des indemnités kilométriques, les salariés doivent désormais présenter une carte grise établie à leur nom. Nous nous opposons à cette nouvelle mesure qui va générer des frais de renouvellement de carte grise et de contrôle technique quand le véhicule est au nom du conjoint et qui exclura de ce bénéfice les agents ayant un véhicule en location avec option d'achat.

#### Réponse :

Le 24 juillet 2007, DRH a émis une note 2007/706 afin de limiter les abus constatés (salariés bénéficiant d'indemnités kilométriques sur présentation d'une carte grise au nom d'un tiers). Cette note prévoit ainsi que la dotation d'indemnités kilométriques requiert l'utilisation du véhicule personnel, après vérification de certaines informations :

- commune du domicile
- nombre mensuel de vacations
- lieu de travail avec précision de la zone exacte
- distance kilométrique entre la mairie du domicile et le lieu de travail
- la carte grise aux nom et prénom du salarié bénéficiaire de la dotation IK afin de constater la puissance de la voiture et de vérifier que le véhicule pour lequel sont versées les IK est bien celui du salarié indemnisé.

Les 4 premières règles figuraient au manuel de gestion ; la 5<sup>ème</sup> a été introduite par la note du 24 juillet 2007.

Une réflexion concernant les véhicules avec option d'achat sera menée.

#### **IV.3 DOTATION HABIT TECHNIQUE**

2 polos et 1 chemise sont fournis pour l'été notamment pour les agents des ateliers, cette partie de dotation est très insuffisante.

Nous demandons que cette partie de dotation technique soit doublée.

#### **Réponse :**

**Dans la dotation initiale, les agents ont effectivement 2 polos, 1 chemise manches courtes et 1 chemise manches longues. Concernant la chemise manches longues il est possible de la transformer en chemise manches courtes en remontant les manches (des accroches sont cousues à l'intérieur afin de transformer les manches en revers de manche).**

**Comme à chaque fois que l'on change le vêtement de travail, le nombre de pièces de la première dotation ne semble pas suffisant. La perception pour le nouvel uniforme a été la même. Aussi, il est prévu de lancer le renouvellement du vêtement de travail en Septembre afin que les personnels concernés puissent choisir et recevoir le renouvellement dès le début de l'année 2009.**

**Une commission habillement sera programmée début mai.**

#### **IV.4 MEDAILLE ?**

Les 20 et 29 novembre 2007, une remise de médailles devait avoir lieu. Ces dates ont été reportées au motif d'impossibilité d'obtenir du fournisseur la livraison à temps des médailles, ces cérémonies n'ont pas été reprogrammées.

Où en est la programmation de cette cérémonie ?

#### **Réponse :**

**Les médailles ont été livrées. La date à laquelle la remise des médailles sera programmée en fonction des disponibilités de PDG et DGD.**

#### **IV.5 JRTT IMPOSE D'OFFICE**

Un agent s'est vu imposer la pose d'un droit à repos pour une journée d'absence pour maladie, en l'absence d'un certificat médical.

Nous demandons que soit préservée une certaine souplesse sur ce point.

#### **Réponse :**

La rémunération de l'absence pour une journée sans justificatif est soumise à l'appréciation du manager. Lorsque celui-ci fait le choix de ne pas rémunérer ledit jour, il peut proposer au salarié d'exercer un droit à repos pour percevoir le salaire correspondant à cette journée.

## V – Réclamations présentées par les délégués CFDT

---

### V.1 TRAVAUX AU BATIMENT 531 ORLYTECH

Un groupe de travail (DMCI 1) a emménagé début mars au rez-de-chaussée de ce bâtiment. Or deux ailes sont en travaux générant d'importantes nuisances diverses. Ce groupe a déjà été pénalisé par de successifs déménagements. Nous demandons qu'une compensation soit attribuée à chacun des salariés de ce groupe : repos compensateur, à défaut une prime.

#### Réponse :

**IMOS réalise effectivement des travaux de cloisonnement dans le bâtiment 531 à Orlytech pour répondre à la demande de DMC de regrouper ses équipes au sein d'un même bâtiment.**

**Les occupants actuels ont été déplacés pour respecter les règles de sécurité (pas de travaux en milieu occupé). Une seule aile est actuellement en travaux. Les nuisances sont minimisées par la fermeture physique des ailes.**

### V.2 FORMATION : CONDITIONS DEGRADEES

Une formation au sauvetage secourisme du travail a eu lieu fin février 2008 dans le bâtiment 134 à Orly. Le lundi les stagiaires ont du supporter le froid dans une salle où le chauffage ne fonctionnait pas. Ils ont du attendre le mardi pour qu'un technicien intervienne sur le chauffage. A cela s'ajoutaient : un revêtement de sol décaïté et sale, un manque de moyens matériels nuisant à la bonne réalisation de ce stage (masque insuffisant pour l'exercice de réanimation artificiel, etc.), pas de brochure remise à chaque stagiaire, pas de formulaire de bilan de stage ! Cela fait beaucoup de manquements. Comment les responsables du service formation expliquent-ils cette situation déplorable ? Que comptent-ils faire pour les prochains stages portant sur le même thème ? D'une manière générale, pourquoi le chauffage est-il régulièrement éteint les fins de semaine dans les locaux et pourquoi n'est-il pas remis en service avant la reprise du lundi matin ? Nous demandons qu'un confort thermique répondant aux normes soit assuré les lundis matins et qu'il soit le même pour tous (plateformes et Raspail).

#### Réponse :

**Depuis la formation SST, l'équipe formation a fait un inventaire du matériel et a passé commande pour renouveler les masques et les mannequins.**

**Les brochures "aide mémoire SST" sont adressées par la CRAMIF et seront envoyées aux stagiaires avec leur carte de secouriste du travail.**

#### Concernant le chauffage

**Le technicien s'est rendu sur place dès le lundi matin pour remédier au dysfonctionnement constaté. Le remplacement du système de régulation sera effectué avant l'été. Dans l'attente, IMOS portera une attention toute particulière afin d'assurer une température correcte dans le bâtiment.**

#### Concernant le nettoyage

**IMOS se rapproche de l'entreprise qui assure la prestation de nettoyage dans le bâtiment.**



### **V.3 TOILETTES ORLY TERMINAL SUD (5018A)**

La réouverture après travaux de ces toilettes a été régulièrement repoussée en 2007. Le 25 février elles étaient accessibles. Surprise : couche épaisse de poussière (plutôt de saleté) recouvrant TOUT, plafond dénudé laissant apparaître câbles divers, tuyaux et autres installations.

Comment ce laisser aller est-il possible ? Pourquoi faut-il plusieurs mois pour remettre en service des toilettes ? Comment se fait-il qu'elles soient accessibles alors que les travaux ne sont pas terminés, qu'elles sont dans un état de saleté repoussante et non exemptes de risques pour ceux qui s'y aventurent ?

#### **Réponse :**

**Les toilettes du 5ème étage (ascenseur S2 - Côté sud - 5018) ne sont pas en service. En effet, une fuite est en cours de réparation. Les équipes techniques du Terminal Sud en cherchent l'origine. Elles seront remises à disposition dès que possible. Des blocs sanitaires se situent à proximité des bureaux localisés à cet endroit.**

### **V.4 AMBIANCE MUSICALE DANS LES PARKINGS ROISSY II**

Le volume de la musique diffusée dans les parkings des différents terminaux de Roissy II est beaucoup trop fort et cela est particulièrement pénible aux heures matinales. Les personnels s'en plaignent. Les passagers s'en plaignent aux personnels...Nous demandons que le volume de ce fond musical soit diminué.

#### **Réponse :**

**La sonorisation dans les parcs est gérée par les PC des Aéroports. CDGP va leur demander de réduire le volume sonore dans les Parcs.**

### **V.5 DESINVOLTURE.**

De nombreux collègues écrivent aux différents services de la DH afin d'exprimer des demandes particulières. Ils se plaignent de ne recevoir aucune réponse à leurs courriers. Pourquoi un tel comportement désinvolte ? Nous demandons qu'il soit systématiquement répondu à tout courrier émettant une demande cohérente.

#### **Réponse :**

**DRHR invite les délégués du personnel à relancer les secteurs lorsqu'un courrier demeure sans réponse.**

### **V.6 NOUVELLES GRILLES AGENTS EN HORAIRES SEMI CONTINU / CONTINUS**

La direction semble oublier qu'un accord doit être appliqué dans son intégralité.

Nous exigeons que soit appliqué l'article 4.1.2.7.3. de l'accord 35 heures.

Répartition du temps de travail des agents en service semi continu et continu

- nombre de vacances annuelles :

Le nombre maximum annuel de vacances travaillées dans les services continus et semi continus ne sera pas supérieur à 200. Il est garanti en outre que le nombre de vacances effectivement travaillées avant la mise en œuvre de l'accord ne sera pas augmenté. La direction s'engage-t-elle à respecter ces dispositions.

**Réponse :**

**Le paragraphe 4.1.2.7.3. de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 garantit l'absence d'augmentation du nombre de vacances effectivement travaillées par rapport à la situation antérieure à la mise en œuvre de l'accord ARTT.**

**Cette garantie ne joue que dans le cadre de l'application de l'accord de réduction du temps de travail et à législation constante. Depuis la signature de l'accord, le législateur a modifié à plusieurs reprises les dispositions applicables en matière de durée du travail notamment en instaurant la journée de solidarité ou en modifiant le régime applicable au travail de nuit particulièrement pour introduire une limitation à la durée journalière de travail des travailleurs de nuit. C'est la raison pour laquelle l'argument de la garantie instaurée par le paragraphe 4.1.2.7.3. de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 ne peut pas être avancé pour l'application des dispositions légales et conventionnelles postérieures à l'accord ARTT ayant un impact sur l'organisation des horaires des salariés.**

**V.7 LIMITES DES OBLIGATIONS DES AGENTS ADP EN CAS DE GREVE D'ENTREPRISE SOUS-TRAITANTE**

Récemment lors d'une grève de la société ISS à Orly Ouest des salariés ADP ont été sollicité pour prendre des photos de grévistes en action. La direction peut-elle préciser qu'elles sont dans de telles circonstances les obligations légales auxquelles doivent répondre les collaborateurs d'ADP ?

**Réponse :**

**Il n'a jamais été demandé aux salariés d'Aéroports de Paris de photographier les grévistes. Les seules photos qui ont été réalisées rentrent dans le cadre des missions des coordo qualité en charge, entre autres, du marché de nettoyage. Sont concernées les zones souillées du terminal (murs, sols, sanitaires compacteurs et galeries bagages). Ces mesures sont prises afin que la sécurité des personnes et des biens puisse être assurée dans les meilleures conditions possibles pour nos clients et les personnels fréquentant le terminal.**

## VI – Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

---

### VI.1 DRH : COÏNCIDENCE DE JOURS FERIES (ANNEXE 1)

Les règles découlant de l'article 14 du Manuel de Gestion prévoient le chômage des 11 jours que la loi déclare fériés sans réduction de traitement, ainsi qu'un droit à récupération de 11 jours pour les agents en décalé.

La cour de cassation précise (cass.sociale 03-17412 du 21 juin 2005 que les salariés peuvent prétendre à l'octroi de ce nombre de jours lorsque 2 fêtes chômées coïncident le même jour.

Cette position est reprise par la direction générale du travail, (copie ci-jointe).

Pour la période de modulation 2008-2009, il y a coïncidence de 2 jours fériés (1<sup>er</sup> mai et jeudi de l'Ascension)

Nous réclamons le maintien de la totalité des jours de récupération par l'attribution de repos (chômé, payé correspondant au jeudi de l'Ascension).

#### **Réponse :**

**Cf. question SPE CGT n°1.**

### VI.2 DRH : CONGE DE SOUTIEN FAMILIAL, DE SOLIDARITE FAMILIALE ET CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Entré en vigueur le 20 avril 2007, le congé de soutien familial est destiné aux salariés qui souhaitent suspendre leur activité pour s'occuper d'un membre de leur famille dépendant ou gravement handicapé.

Ce congé coexiste sans le remplacer, avec les deux dispositifs qui précèdent : congé de solidarité familiale (qui concerne un proche en fin de vie) et congé de présence parentale (enfant malade ou handicapé).

Or, nous constatons que les modalités concernant ces trois dispositifs ne sont pas intégrées au Manuel de Gestion.

Au vu de la refonte du Manuel de Gestion, nous réclamons l'intégration de ces trois dispositifs afin que les agents puissent prendre connaissance de ces droits, ainsi que des dispositifs et modalités applicables à ADP.

#### **Réponse :**

**Les congés de soutien familial, de solidarité familiale et de présence parentale sont régis par les dispositions légales. Le Manuel de gestion n'a pas pour vocation de reprendre "in extenso" l'ensemble de ces dispositions. L'insertion dans le Manuel de gestion des dispositions légales ne se justifie que lorsqu'un régime plus favorable est institué dans l'entreprise ou pour prévoir des modalités d'application tenant compte de son mode d'organisation. Ce n'est pas le cas pour ces congés.**

### **VI.3 DRH : RESPECT DE L'HORAIRE COLLECTIF**

Quel est l'horaire collectif existant dans l'entreprise et applicable à l'ensemble des salariés, pour les agents en horaire continu, semi-continu, administratif et atelier ?

#### **Réponse :**

**L'horaire collectif s'entend de l'horaire de travail s'appliquant à tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe. Les salariés prennent et quittent leur service à la même heure et bénéficient des mêmes jours de repos. Les horaires collectifs applicables à Aéroports de Paris sont définis par la note DH/377 du 27 juillet 2001 insérée à l'article 12 du Manuel de gestion pour les salariés en horaire administratif et atelier. Les grilles horaires définissent les horaires de travail pour les salariés en horaire continu et semi continu.**

### **VI.4 DRH : HORAIRE CONTINU AVRIL 2000-AVRIL 2008, TABLEAUX DE SERVICE A 35 HEURES**

D'avril 2000 à avril 2008, soit pendant 8 années, les tableaux de service des agents en horaire continu ont été établis sur la base moyenne de 35 heures hebdomadaires.

- a) Confirmez-vous l'existence de cette moyenne hebdomadaire applicable pour les agents en horaire continu depuis la mise en place de l'ARTT ?
- b) Les Délégués du Personnel du Sictam CGT réclament le maintien des tableaux 35 heures existant pour les agents en horaire continu.

#### **Réponse :**

**Les salariés en horaire continu sont soumis à une durée conventionnelle annuelle de 1.501 heures, les salariés en horaire semi continu à 1.569 heures. Ces durées sont inférieures à la durée légale définie de 1.607 heures telle que définie par le code du travail.**

### **VI.5 DRH : HORAIRES SEMI-CONTINU AVRIL 2000-AVRIL 2008, TABLEAUX DE SERVICE A 36H30**

D'avril 2000 à avril 2008, soit pendant 8 années, les tableaux des agents en horaire semi-continu ont été établis sur la base moyenne de 36h30 hebdomadaires.

- a) Confirmez-vous l'existence de cette moyenne hebdomadaire applicable pour les agents en horaire semi-continu depuis la mise en place de l'ARTT ?
- b) Les Délégués du Personnel du Sictam CGT réclament le maintien des tableaux 36h30 existant pour les agents en horaire semi-continu.

#### **Réponse :**

**Cf. question n°4.**

## **VI.6 DRH : TABLEAUX DE SERVICE AVEC AUGMENTATION DE LA MOYENNE HORAIRE HEBDOMADAIRE ET/OU APPLICATION DE L'ARTICLE 15**

La direction d'Orly met en application, dans certains secteurs, des tableaux de service avec augmentation de la moyenne horaire hebdomadaire allant de 36h30 à 38h00, soit par augmentation du nombre de vacations, soit par augmentation des amplitudes horaires.

Dans d'autres secteurs, les agents conserveraient les tableaux de service à 35h00-36h30, mais se verraient appliquer l'article 15.

La DRH cautionne-t-elle l'ensemble de ces procédés mis en place par la direction d'Orly ?

Les Délégués du Personnel du Sictam CGT condamnent de telles méthodes de gestion et réclament le maintien des tableaux de service 35h00 et 36h30 existant conformément à l'accord ARTT.

### **Réponse :**

**L'ensemble des salariés de l'entreprise sont soumis à des durées annuelles conventionnelles de travail en application de l'accord ARTT du 31 janvier 2000, modifié par l'accord relatif à la journée de solidarité du 29 mars 2005. En application des dispositions du paragraphe 2.3. du Règlement 12-1-I inséré à l'article 12 du Manuel de gestion, les hiérarchies ont la responsabilité d'élaborer les plannings horaires et les calendriers prévisionnels annuels de telle sorte que les durées conventionnelles annuelles soient effectivement réalisées en fin de période de modulation annuelle, quel que soit leur rythme de travail. Les horaires de travail doivent être organisés dans le respect de ces dispositions et des bornes de modulation prévues par l'accord ARTT.**

## **VI.7 DRH : ARTT ET ARTICLE 4-1-2-5 DE L'ARTT**

L'article 4-1-2-5 de l'ARTT prévoit qu'à la direction de l'exploitation l'organisation du travail pourra s'organiser sous la forme de 3 cycles de 12 semaines maximum :

- Un construit sur la base de 38h00 en moyenne hebdomadaire
- Un construit sur la base de 32h00 en moyenne hebdomadaire
- Un construit sur une base intermédiaire

Cette application permet de compenser les périodes hautes à 38h00 par des périodes moyennes et des périodes basses à 28h00 pendant la période de modulation.

Or, la direction applique des tableaux de service à 38h00 pendant toute la période de modulation, obligeant de fait les agents à travailler en période haute de façon permanente. Ce qui est un non sens concernant l'esprit du législateur pour la mise en place de l'organisation d'une modulation du temps de travail et un non respect de l'accord ARTT.

La direction confirme-t-elle le fait que des agents travaillent en période haute à 38h00 de façon permanente sans aucune compensation salariale supplémentaire ?

Les Délégués du Personnel du Sictam CGT réclament le respect de l'organisation du travail prévue dans l'accord ARTT et qu'aucun tableau de service ne soit construit de façon permanente sur une base supérieure à 35 heures en moyenne hebdomadaire pour les agents en horaire continu et 36h30 pour les agents en semi-continu.

**Réponse :**

L'accord ARTT n'impose pas d'organiser le temps de travail sous forme de cycle de 12 semaines. Il s'agit d'une simple faculté prévue par le paragraphe 4.1.2.5. pour la direction de l'Exploitation.

De la même manière, l'organisation de la modulation du temps de travail sur trois périodes maximales constitue également une faculté réservée à la direction de l'Exploitation.

Dès lors, l'accord ARTT n'impose pas le respect d'une durée hebdomadaire moyenne de travail fixe pour construire les horaires de travail. Il n'y a donc pas lieu d'imposer aux Unités opérationnelles de construire les grilles horaires sur la base de 35H00 pour les salariés en horaire continu et de 36H30 pour les salariés en horaire semi continu.

La modulation du temps de travail est mise en œuvre à Aéroports de Paris par le fait que les horaires de travail varient d'une semaine sur l'autre et par l'exercice des jours de réduction du temps de travail pour atteindre en fin de période de modulation les durées conventionnelles prévues par l'accord ARTT.

**VI.8 DRH : RESPECT DE L'ARTICLE 4-1-2-7-3**

L'Article 4-1-2-7-3 de l'ARTT prévoit l'engagement de la direction de ne pas augmenter le nombre de vacances effectivement travaillées avant la mise en œuvre de l'accord. Cela a été respecté pendant 8 ans. Or, Cet engagement n'existera plus dès avril 2008.

- a) Confirmez-vous le non respect du dit article, OUI ou NON ?
- b) Les Délégués du Personnel du Sictam CGT réclament le respect de l'article 4-1-2-7-3 et le maintien du nombre de vacances annuelles.

**Réponse :**

**Cf. Question CFDT n°6.**

**VI.9 MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Quelle est la procédure établie à ADP-SA concernant toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

**Réponse :**

**La procédure n'est pas propre à ADP.**

**S'agissant des modifications pour motif économique, l'article L. 321-1-2 du Code du travail prévoit une procédure spécifique : lettre recommandée avec accusé de réception informant le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, il est réputé avoir accepté la modification proposée.**

**Les modifications qui ne trouvent pas leur origine dans un motif économique (motif personnel ou disciplinaire) ne sont pas soumises à ce formalisme et à ce délai.**

**De manière générale, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail requiert le consentement du salarié, lequel est formalisé par la signature d'un avenant**

venant modifier la rédaction d'une ou plusieurs clauses du contrat initial ; cette procédure s'applique principalement pour les modifications de la qualification, du salaire et de l'horaire contractualisé (administratif, continu ou semi-continu).

#### **VI.10 DRH : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL**

Fin mars, de nombreux agents n'ont toujours pas reçu leur décompte 2006-2007 malgré les engagements de la direction différés à maintes reprises.

Nous rappelons que dès le mois de mai, vous devrez fournir le décompte pour la période de modulation 2007-2008 et que les décomptes de 2000 à 2006 n'ont jamais été fournis aux agents.

Nous réclamons le respect des engagements pris dans cette instance.

**Réponse :**

**Dont acte.**

#### **VI.11 LA COMPENSATION POUR LE PORT DE L'UNIFORME EST OBLIGATOIRE ET DUE**

Votre réponse faite aux Délégués du Personnel en séance de décembre 2007 n'est pas exacte.

En effet, la réclamation des délégués porte sur l'article L212-4 du Code du Travail issu de la loi Aubry II.

La loi prévoit des compensations financières ou sous forme de repos, lorsque le port d'une tenue est imposé. Ces compensations, prévues initialement et exclusivement lorsque l'habillage et le déshabillage devaient être réalisés dans l'entreprise, ont été ramenées par la cour de cassation (06-43-888 du 5 décembre 2007) au seul fait du port obligatoire.

Nous réclamons la mise en place de cette compensation.

**Réponse :**

**Aéroports de Paris applique les dispositions légales prévues par l'article L. 212-4 du Code du travail qui prévoient l'attribution de compensations pour les temps d'habillage de déshabillage lorsque deux conditions sont réunies : le caractère obligatoire du port de l'uniforme et l'obligation pour le salarié d'effectuer les opérations d'habillage et de déshabillage au sein de l'entreprise. La seconde condition n'étant pas remplie à Aéroports de Paris, il n'y a pas lieu de mettre en place de compensation à ce titre.**

#### **VI.12 RESPECT DES RYTHMES DE TRAVAIL EN 2X12**

Des vacations de moins de 12 heures ont été mises en place pour les agents travaillant en 2X12 sur la plate-forme d'Orly. Ces vacations courtes ne correspondent pas aux besoins des postes en H24 tenus par des agents en 7h-19h et 19h-7h.

Nous réclamons le respect des 2X12 existant et la suppression de ces vacations courtes, non justifiées par les besoins.

**Réponse :**

Le paragraphe 5.2.1. de l'accord relatif au travail de nuit du 21 février 2007 prévoit expressément que la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit pourra être portée à 12 heures pour les activités de sûreté, les services de sécurité incendie et d'assistance aux personnes, les permanences, la surveillance des équipements et des installations.

S'agissant d'une durée maximale, les horaires de travail de ces salariés peuvent prévoir des vacations plus courtes.

En outre, la définition des besoins opérationnels relève de la responsabilité des managers dans le cadre de leur pouvoir de direction.

**VI.13 L'ERGONOMIE EXPLIQUEE... MAIS NON APPLIQUEE**

Une demi-journée de sensibilisation à la démarche ergonomique a été réalisée récemment en direction des élus du CHSCT et des salariés de la DRH.

Ceci n'est pas sans nous rappeler que l'ergonome n'a été consulté lors de l'aménagement du PC Blériot d'ORYS qu'après sa mise en service, cela générant de fait des erreurs d'aménagement toujours pas résolues et déjà dénoncées dans cette instance.

Nous aimerions avoir copie des conclusions de l'ergonome lors de sa visite au PC Blériot.

Nous réclamons la prise en compte des observations récurrentes faites par les agents en H24 du PC Blériot concernant la climatisation, l'éclairage, les écrans de vidéo surveillance, l'aménagement d'une salle de repli, des toilettes privatives, des vestiaires et d'un espace cuisine de proximité adaptés aux conditions de travail en H24.

**Réponse :**

L'ergonome n'a pas établi de rapport écrit. Le problème récurrent est effectivement celui de la climatisation. L'équilibre thermique est difficile à réaliser et les équipes éprouvent des difficultés à orienter les flux d'air (chaud ou froid) de manière efficace et non gênante. Aussi, les encadrants du PC Blériot travaillent avec les équipes techniques pour trouver une solution à ce problème. Pour ce qui concerne les autres points évoqués, ils ont déjà été largement évoqués au moment de la mise en œuvre du PC Blériot, au printemps 2006 et les réponses formulées revêtent un caractère définitif.

Les salariés travaillant au PC Blériot disposent d'une salle de repli à proximité immédiate, avec un espace permettant de faire réchauffer des aliments. Les toilettes sont attenantes à la salle de repli. Elles ne sont pas privatives. Quant aux vestiaires, ils sont situés en zone "administrative" (5<sup>e</sup> étage) faute de place à proximité immédiate du PC Blériot.

**VI.14 ORY : DEVELOPPEMENT DURABLE, ACTUALITE ENVIRONNEMENTALE... VIVE LES POUBELLES BLEUES**

Des petites poubelles bleues pour le tri sélectif ont été mises en place dans les locaux de travail. Démarche éco-citoyenne oui... mais !



Après analyse de la chaîne de tri, il semblerait que les petits papiers et autres gobelets en plastique finiraient dans le même sac que les détritrus.

Nous réclamons le respect de la chaîne de tri sélectif et que l'on arrête de se moquer du monde.

**Réponse :**

**Il y a eu effectivement des poubelles bleues destinées à la collecte du papier mises en place à Orly Sud en début d'année.**

**Les agents de nettoyage disposent bien de 2 sacs sur leur chariot et des bennes distinctes sont disposées au quai niveau -2.**

**La chaîne est donc bien respectée, à condition que le tri à la source soit réalisé. A défaut, effectivement cela entraîne le déclassement de certaines bennes en incinération. Les données 2007 d'Orly Sud montrent que sur 1280 tonnes produites au total, 570 tonnes sont valorisables matière et 86% sont réellement valorisés. Ce bon résultat peut encore être amélioré par un tri pertinent à la source et la direction compte sur le civisme des collaborateurs.**

**Lors de la séance, les délégués du personnel ont précisé que bien que le tri des déchets à la source soit respecté, il n'en est pas de même pour la société de nettoyage.**

**Un rappel sur la nécessité de respecter la chaîne de tri a été effectué à l'attention du responsable de la société de nettoyage.**

**VI.15 DRH : SALAIRES... LES COMPTES N'Y SONT PAS**

L'accord salarial 2008 prévoit pour les agents 1,2 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> mars et 1,3 % au 1<sup>er</sup> juin 2008, soit 1,75 % d'augmentation effective en 2008, ce qui est insuffisant au regard de la perte du pouvoir d'achat de 10 % depuis 2000.

Les Délégués du Personnel Sictam CGT constatent que la progression du chiffre d'affaires (+ 10,4 %), le résultat net part du groupe (+ 111,5 %), ainsi que le bénéfice par action (+ 98,2 %) sont principalement redistribués en dividendes (+ 73,4 %) aux actionnaires.

Ces 1,75 % d'augmentation annuelle continuent de participer au maintien dans la précarité des agents subissant les plus bas salaires à ADP-SA, ce malgré les 0,4 % de complément octroyés à l'échelon 110.

Nous réclamons un maintien réel du pouvoir d'achat et une revalorisation des salaires correspondant au pourcentage de progression du chiffre d'affaires.

**Réponse :**

**La Présidente de séance renvoie les délégués du personnel à l'accord salarial signé le 10 mars 2008.**

**Elle précise que l'intéressement et la participation sont les éléments qui associent les salariés aux résultats de l'entreprise.**

## VII – Questions diverses

---

### VII.1 UNSA SAPAP

UNSA – SAPAP demande l'application de ces articles pour le 1<sup>er</sup> mai 2008.

*"concernant la coïncidence en 2008 du 1<sup>er</sup> mai et du jeudi de l'ascension le ministère du travail a indiqué que si la convention collective applicable prévoit que les 11 jours fériés dans l'année sont chômés sans réduction de salaire, ou stipule que le jeudi de l'ascension est un jour férié chômé, les salariés absents le 1<sup>er</sup> mai au titre de la fête de travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année au titre de jeudi de l'ascension ou d'une indemnité compensatrice. La DGT rappelle qu'il s'agit d'une solution conforme à la jurisprudence (cass. Soc 21 juin 2005, n°03-17.412)."*

*"S'agissant de la coïncidence entre cette année du 1<sup>er</sup> mai et du jeudi de l'ascension, le ministère du travail a rappelé que si la convention collective prévoit une majoration ou un repos compensateur pour travail d'un jour férié, la jurisprudence considère que la coïncidence le même jour calendaire de deux fêtes légales donne lieu pour les salariés travaillant ce jour férié à deux jours de repos ou aux deux indemnités compensatrices prévues par la convention collective (cass. Soc 21 juin 2005). De plus, si la convention collective prévoit un repos conventionnel pour tout travail le 1<sup>er</sup> mai, cet avantage supplémentaire s'ajoute aux dispositions légales (cass.soc 30 novembre 2004 n°02-45.785). Le salarié qui travaillera le 1<sup>er</sup> mai aura donc droit, en plus de son salaire et d'une indemnité de 100 %, à l'avantage conventionnel supplémentaire pour travail du 1<sup>er</sup> mai. Et si la convention collective fait état du jeudi de l'ascension, le salarié bénéficiera en plus d'un jour supplémentaire au titre de ce jour férié."*

**Réponse :**

**Cf. question n° SPE/CGT.**

### VII.2 CFE CGC

Nous demandons la mise en place d'un équipement permettant l'accès des PHMR au restaurant du personnel (bâtiment 7520) de CDG.

**Réponse :**

**Ce bâtiment réhabilité très récemment a fait l'objet d'un permis de construire comprenant une notice d'accessibilité handicapé est conforme à la législation en vigueur.**

**Il est équipé d'un ascenseur et d'une rampe pour accéder aux différents niveaux et de sanitaires handicapés.**

**L'ouverture des portes palières est latérale. Elles s'ouvrent donc automatiquement suite à un appel fait à l'aide d'un bouton poussoir situé à une hauteur basse permettant ainsi à une personne en fauteuil roulant de l'actionner.**

**Les boutons de commande à l'intérieur de la cabine sont eux aussi situés à hauteur d'une personne en fauteuil.**

**Il y a une glace en fond de cabine, ainsi qu'un téléphone de service situé à proximité des portes palières, toujours à la bonne hauteur.**

### **VII.3 M. YAOMBITI – ELU LIBRE**

Quelle est la durée maximale autorisée pour un détachement d'un salarié vers un autre secteur d'activité de l'entreprise et sur une autre fonction ?

Il est d'usage au sein d'Aéroports de Paris SA, de ne pas aller au-delà de 12 mois. Enfin, la reconduction du détachement d'un même agent conduisant à un détachement de très longue durée est-elle limitée ?

#### **Réponse :**

**La Direction rappelle au préalable qu'un détachement consiste à permettre à un salarié d'exercer sa compétence ou sa technicité propre pour le compte d'une autre entreprise (sociétés faisant partie du groupe ou dans lesquelles Aéroports de Paris détient une participation, de sociétés ou organismes dont l'activité présente un rapport direct avec celle d'Aéroports de Paris).**

**Le détachement se fait pour une durée limitée, ce qui entraîne la suspension du contrat de travail au sein d'Aéroports de Paris.**

**Le détachement est prononcé pour une durée initiale variant, en principe, de six mois à trois ans.**

**Il est renouvelable, après accord du salarié, de l'organisme d'accueil et d'Aéroports de Paris, sous réserve de ne pas dépasser la durée maximum de détachement de 4 ans, renouvellement inclus.**

**La séance a été levée à 16h45.**

**La prochaine réunion aura lieu le jeudi 24 avril 2008 – Salle du conseil – Raspail**

**Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 18 avril 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

<b>LES FICHES DE LA DGT</b>	
Service des relations et des conditions de travail Sous direction des relations individuelles et collectives de travail Bureau de la durée et des revenus du travail RT3	
<b>Jours fériés</b> Coïncidence du 1 <sup>er</sup> mai et du jeudi de l'Ascension en 2008	Numéro : 2008-02 Créée le 16/01/2008
> Durée du travail > Jours fériés > Conséquences de la coïncidence de deux jours fériés en 2008 (jeudi de l'Ascension et 1 <sup>er</sup> mai)	
<u>Références juridiques</u> L3133-1, L3133-4 et L3133-5 du Nouveau Code du Travail L222-1, L222- 5 et L222- 6 du Code du Travail	
<u>Objet</u> Jours fériés Conséquences de la coïncidence du 1 <sup>er</sup> mai et du jeudi de l'Ascension en 2008.	

L'attention de la DGT a été appelée sur les conséquences de la coïncidence, le 1<sup>er</sup> mai 2008, de deux jours fériés, la fête du travail et le jeudi de l'Ascension.

Cette situation qui s'était déjà rencontrée en 1997 n'a pas donné lieu à une position de nos services mais à une position de la Cour de cassation qui s'est prononcée sur ce point dans un arrêt du 24 juin 2005 (n° 03-17412).

L'examen de cette question nécessite de distinguer deux situations selon que ces jours fériés sont chômés ou travaillés. Cette situation concernera la majorité des salariés compte tenu du caractère obligatoirement chômé du 1<sup>er</sup> mai sauf pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (cf. articles L 222-5 et 7 du code du travail).

I - Le chômage du 1<sup>er</sup> mai et du jeudi de l'Ascension coïncidant le même jour calendaire

L'hypothèse visée est celle où le salarié ne vient pas travailler compte tenu du caractère férié de ce jour.

Dans ce cas, deux situations peuvent se présenter, selon que le salarié relève ou non d'une convention collective :

1- En l'absence d'une convention collective se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés chômés, le chômage d'un jour férié n'entraîne comme seule conséquence pour le salarié que le maintien de sa rémunération pour ce jour chômé dès lors qu'il remplit les trois conditions visées par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation :

avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;  
avoir accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié ;  
avoir été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

2- En présence d'une convention collective prévoyant le chômage d'un certain nombre ou de tous les 11 jours fériés dans l'année, la Cour de cassation (Soc.21 juin 2005, Association hospitalière Sainte-Marie) s'est prononcée sur cette question dans une affaire assez similaire pour le 8 mai et le jeudi de l'Ascension qui coïncidaient en 1997.

La Cour a décidé que dans le cas où une convention collective nationale prévoyait 11 jours fériés sans réduction de salaire, les salariés pouvaient prétendre à l'octroi de ce nombre de jours lorsque deux fêtes chômées coïncidaient le même jour, la position contraire aboutissant à n'accorder que 10 jours fériés par an. Dans un tel cas, les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos ou de deux indemnités compensatrices.

Il ressort de cet arrêt que dans tous les cas où une convention ou un accord collectif reconnaît le caractère férié et chômé du jeudi de l'Ascension, les salariés absents le 1<sup>er</sup> mai au titre de la fête du travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année au titre du jeudi de l'Ascension.

## II – Le travail du 1<sup>er</sup> mai et du jeudi de l'Ascension coïncidant le même jour calendaire.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L 222-5 du code du travail, le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié et chômé.

L'article L 222-7 du code du travail n'édicte une dérogation à ce principe que pour « les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail ». C'est à l'employeur de démontrer qu'il ne peut interrompre le travail du 1<sup>er</sup> mai en raison de la nature de son activité (Crim. 8 février 2000 et 14 mars 2006).

1- En l'absence d'une convention collective se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés, le salarié occupé le 1<sup>er</sup> mai a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire à la charge de l'employeur. Aucune indemnisation particulière en plus du salaire n'est due au titre du travail pour le jeudi de l'Ascension.

2- En présence d'une convention collective prévoyant une majoration ou un repos compensateur pour travail d'un jour férié, la Cour de cassation a confirmé un arrêt de Cour d'Appel décidant que la survenance le même jour calendaire de deux fêtes légales donnait lieu pour les salariés travaillant ce jour férié à deux jours de repos ou à deux indemnités