



AÉROPORTS DE PARIS

Direction des Ressources Humaines

Département Relations Sociales et Préventions

DRHR/réunion/604

Paris, le 21 juillet 2008

Compte rendu

Réunion mensuelle des Délégués du Personnel

**Judi 26 juin 2008
Salle du conseil – Paris**

Prochaine réunion – jeudi 31 juillet 2008–salle 4025 Orly Sud

Dépôt des réclamations : vendredi 25 juillet 2008 à 14 heures au plus tard

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

I – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES CFE/CGC 5

I.1 PAIEMENT DES JRJT/JSC A LA FIN MAI (1).....	5
I.2 PAIEMENT DES JRJT/JSC A LA FIN MAI (2).....	5
I.3 DETAIL DES JOURS DEPOSES DANS LE CET	5
I.4 C2A ET AUGMENTATION DES TRIMESTRES COTISABLES	6
I.5 REAFFECTATION EXCEPTIONNELLE DES « LIGNES » CET	6
I.6 MEDAILLES DE L'AERONAUTIQUE	7
I.7 MISSIONS APRN.....	7
I.8 COMMIS ADMINISTRATIFS DU BLS DE CDG ?	7
I.9 HORS EFFECTIFS POUR RAISONS MEDICALES	8
I.10 INDEMNITES KILOMETRIQUES.....	8
I.11 MODIFICATION DES DONNEES PERSONNELLES DANS LE SIRH.....	9
I.12 PESEE DE POSTE	10
I.13 ZONE TAXIS, GARE TGV	10
I.14 GRILLE AGENT TECHNIQUE.....	10
I.15 GROUPE DE TRAVAIL SUR DOSSIER « ORGANISATION DES SECOURS ».....	11

II - RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SICTAM/CGT12

II.1 DRH : EMPLOIS, SALAIRES ET MAINTIEN DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES	12
II.2 DRH : PROCEDURES DE RECLASSEMENT MEDICAL.....	12
II.3 DRH : RECLASSEMENT MEDICAL, CONTRAT DE TRAVAIL ET PERTE DE SALAIRE	13
II.4 DRH : REFUS DE PROPOSITION DE RECLASSEMENT	14
II.5 ORYR : EXPOSITION AU BRUIT AU PC AERONAUTIQUE.....	14
II.6 ORYS : CRISE AU BLEROT.....	15
II.7 DRH : MODALITES DE PAIEMENT DU CET	15
II.8 DRH : CONTROLES MEDICAUX... METHODE CONTESTABLE.....	17
II.9 DERIVES A ORYW	18
II.10 DEPLAFONNEMENT DES IK UTILITE DE SERVICE	18
II.11 UN TRAMWAY NOMME DESIR.....	18
II.12 FILM PUBLICITAIRE ADP – AGENTS ACTEURS.....	19
II.13 CDGE : PARKING PREMIUM	19
II.14 INFODIF INCOMPREHENSIBLE.....	20
II.15 SIRH : ACCES A SES DROITS REFUSES	20
II.16 CDG : ACCES POSTE CATERING RUE DE LA POMME BLEUE.....	21
II.17 CDG1 - SUPPRESSION D'INDEMNITE KILOMETRIQUE	22

III – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES SPE/CGT23

III.1 LE STRESS AU TRAVAIL.....	23
III.2 PHMR : LE FLOU	23
III.3 ORLY SUD : LE RETOUR DU SALON	24
III.4 VOTE ELECTRONIQUE : VOTE DEMOCRATIQUE ?	25

IV – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES UNSA/SAPAP.....27

IV.1 SECURITE ROUTIERE.....	27
IV.2 HORS EFFECTIF	27

IV.3 DEMANDE DE FORMATION INDIVIDUELLE, DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.....	28
IV.4 SORTIR D'HORAIRES EN CONTINUS	28
IV.5 QUALIFICATION POLE CONTROLE DE GESTION	29
IV.6 PREMIER MAI/ASCENSION.....	29
IV.7 BLS DE CDGP (BUREAU LOCAL DE SURETE)	29
IV.8 PERMANENCE INFORMATIQUE DITX	30
IV.9 DGAC/ADP - APRN	30
IV.10 EQUITE DU TRAVAIL RENDU	31
IV.11 BONIFICATIONS D'INTERETS	31

V – RECLAMATIONS PRESENTEES PAR LES DELEGUES FO33

V.1 NOUVELLE REGLEMENTATION ROUTIERE	33
VI.2 RESPECT DE LA PRIME D'INTERIM	33
V.3 - INDEMNITES KILOMETRIQUES	34
V.4 REVALORISATION DES BONS REPAS.....	34
V.5 SESSION SENSIBILISATION TRAITEMENT DES BAGAGES SUSPECTS	35

VII – QUESTIONS DIVERSES36

VI. INDEMNITE DE FRAIS DE TELEPHONE PORTABLE – SICTAM/CGT	36
VII.2 ORYP – CAISSIERS PARC A LA CARTE – UNSA SAPAP.....	36

La séance s'est tenue sous la présidence de Catherine CHRIST – chef du Département Animations transversales

Membres représentants la Direction

DRH	M. Dostes Mlle Benacquista M. Tardy	ORY ORYS ORYW	Mme Dabaghy Mme Baldi M. Jacquey
CDG	M. Pierre-Jean Lemoine		
CDGP	Mme Magnien		

Les élus Présents

1/CFE/CGC

M. Binet	DP
Mme Chollet	DP
Mme Hellio	RS
M. Mangeot	DP
M. Munoz	DP
M. Tollari	DP
M. Schillemans	DP
Mme Yapoudjian	DP

2/CFDT

M. Abdi	DP
M. Bourguignat	DP
Mme Laurens-Detrez	DP

3/SICTAM/CGT

M. Azzalin	DP
M. Busatto	DP
M; Casiraghi	DP
M. Legros	DP
M. Papaux	DP
Mme Tourneur	DP
M. Vinas	DP

4/SPE/CGT

M. Chengadoo	DP
Mlle Franche	DP
Mme Peretti	DP
M. Vallalta	DP

5/UNSA SAPAP

M. Abrioux	DP
M. Amraoui	DP
M. Cuveillier	DP
M. Dinville	DP
M. Gropper	DP
Mme Hraback	DP
M. Ruggeri	DP
Mme Samson	DP

6/FO

Mme Brouard-Lamine	DP
M. Criquet	DP
M. Haroutiounian	DP
Mme Rolly	RS
M. Yaombiti	Elu DP

I – Réclamations présentées par les délégués CFE/CGC

I.1 PAIEMENT DES JRJT/JSC A LA FIN MAI (1)

De nombreux agents ont constaté des erreurs dans le paiement des reliquats de JRJT/JSC 2007/2008

Nous demandons communication du mode de calcul.

Réponse :

Si des salariés constatent des erreurs dans le paiement des reliquats de JRJT/JSC 2007/2008, ils doivent se rapprocher de leur gestionnaire et si celui-ci ne peut répondre, DRHS prendra le relais par leur intermédiaire.

Concernant le calcul, une fiche explicative (annexe 1) sera jointe au compte rendu.

I.2 PAIEMENT DES JRJT/JSC A LA FIN MAI (2)

Lorsque le nombre de jours payés est différent du nombre de jours demandés, quand la régularisation interviendra-t-elle ?

Réponse :

Cf. question n°1.

I.3 DETAIL DES JOURS DEPOSES DANS LE CET

Certains agents ayant demandé le paiement des JRJT cumulés dans leur CET se sont aperçu d'erreurs dans la saisie de la nature des jours déposés. Certains JRJT s'étaient transformés en CP.

Quelle est la traçabilité des jours mis dans le CET ?

Réponse :

La saisie des jours déposés dans le CET respecte les demandes des salariés. Le détail des jours épargnés depuis 2005 est accessible par les gestionnaires/ARH/RRH. Pour la période qui précède le passage sur SAP en 2005, les soldes du CET ont été rechargés dans SAP à partir de fichiers gérés manuellement, ce qui peut expliquer les quelques différences détectées entre les compteurs communiqués et les versements réels effectués.

Suite au paiement de juillet, si des salariés trouvent une différence entre le nombre de jours payés et celui épargnés, en comparant avec leur formulaire de versement des différentes années concernées, ils pourront adresser une demande à DRHS Gestion et Paie afin d'étudier leur dossier et qui effectuera si nécessaire une régularisation sur la paie suivante. Les régularisations ne pourront plus intervenir après le mois de septembre en application de la loi pour le pouvoir d'achat.

I.4 C2A ET AUGMENTATION DES TRIMESTRES COTISABLES

Quelles seront les conséquences du passage de 40 à 41 annuités de cotisation, pour les agents partant en C2A ?

L'allongement d'un trimestre par an pendant quatre ans du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, va de fait retarder l'âge du passage à la retraite des agents qui partent en C2A.

La CFE-CGC demande que la prise en charge de ces agents soit prolongée des trimestres nécessaires au-delà des 36 mois prévus.

Réponse :

L'accord énonce que les salariés doivent avoir leur retraite à taux plein au moment de la liquidation.

Aujourd'hui, ceux nés jusqu'en 1952 ne posent pas de difficulté dans la mesure où ils auront bel et bien 164 trimestres au moment du départ (41 ans de cotisation).

La nouvelle réglementation ne concernera donc que les salariés nés après 1952.

Il apparaît, aux termes de l'accord, que cela ne concerne qu'une personne. Or il n'y aura pas de problème pour cette dernière puisque, étant mère de deux enfants, elle a obtenu 8 trimestres de bonification.

I.5 REAFFECTATION EXCEPTIONNELLE DES « LIGNES » CET

Les agents qui ont demandé le paiement de JRTT affectés à leur CET, peuvent avoir également versé au CET des CP basculés sur la ligne B au fur et à mesure de leurs versements. Après le paiement des JRTT fin juillet, des CP pourraient demeurer sur la ligne B, alors que la ligne serait incomplète, ou même vide.

La CFE-CGC demande le regroupement des jours CET sur la ligne A dans la limite des 15 jours maximum.

Réponse :

Le paiement des jours du CET correspond à un solde de jours monétisables et ne prend pas en compte la ligne où ils étaient épargnés. La ligne B sera décrétementée en priorité qu'il y ait eu des CP épargnés à un moment donné ou pas.

Voici un exemple :

Un salarié possède sur son CET A : 15 jours dont 5 CP et 10 RTT, et sur son CET B : 10 jours dont 8 CP et 2 RTT

Sont monétisables 10 RTT du CET A + 2 RTT du CET B = 12 jours

Et ne sont pas monétisables 5 CP du CET A et 8 CP du CET B = 13 jours

La ligne B étant toujours décrétementée en 1^{er}, nous allons retirer 10 jours sur le CET B, et 2 jours du CET A, il restera donc au salarié ces 13 CP sur le CET A et le CET B sera à zéro.

I.6 MEDAILLES DE L'AERONAUTIQUE

La promotion 2007 des médailles de l'aéronautique attend toujours la cérémonie...Lors des DP du 28 mars 2008 (question IV-4), il nous a été précisé qu'on cherchait une date disponible sur les agendas PDG-DGD.

Pourquoi cette remise de médaille n'a-t-elle toujours pas été programmée ?

Réponse :

Les remises de Médailles et Insignes ont été programmées

Le 10 septembre 2008 à 16h 30 (Maison de l'Environnement ROISSY) – Présidée par M. RUBICHON

Le 16 septembre 2008 à 16h 30 (Maison de l'Environnement ORLY) – Présidée par M. GRAFF

I.7 MISSIONS APRN

Les agents d'APRN qui quittent le service ne sont pas remplacés au sein d'ADP, la DGAC devant nommer des fonctionnaires à leur place.

Or, la DGAC remplace très rarement ces emplois.

En conséquence, et contrairement à la Convention signée, le travail des agents est réparti lors de leur départ parmi les agents ADP restants, au lieu d'être transféré comme convenu à la DGAC (Cf. note APRN 2008/112 en annexe).

Réponse :

Lorsqu'un agent quitte l'unité APRN, le transfert de ses missions à la DGAC n'est pas systématique. Elles peuvent être :

- **soit transférées à la DGAC**
- **soit maintenues à Aéroports de Paris, ce qui n'exclut pas une nouvelle répartition des tâches entre agents dans un souci d'optimisation interne, comme ceci se pratique ailleurs dans l'entreprise.**

Le cas cité entre dans cette deuxième catégorie.

I.8 COMMIS ADMINISTRATIFS DU BLS DE CDG ?

Nous demandons que l'appellation du poste de ces agents soit transformée en « agent administratif ».

Réponse :

L'évolution de l'appellation "commis administratif" vers celle d'agent administratif" fait partie d'une réflexion plus large menée par le département DRHV sur les grilles de classifications et de rémunération. Dans ce contexte, il a été jugé préférable de ne pas créer cette nouvelle qualification avant la fin de ces travaux.

Ces derniers sont engagés et devraient aboutir en septembre.

I.9 HORS EFFECTIFS POUR RAISONS MEDICALES

Que se passe-t-il pour un reclassé médical arrivant en fin de détachement ?
Nous constatons que cette personne est, la plupart du temps oubliée

Réponse :

Un salarié hors emploi organique pour raison médicale est repositionné temporairement sur un poste correspondant à son inaptitude. Le principe est qu'à chaque fin de détachement un bilan soit fait –en présence du salarié et de sa hiérarchie d'accueil – par un cadre du service Emploi en charge de la gestion individuelle. Suivant les circonstances et les besoins de l'unité, lorsqu'un nouveau poste organique n'est pas disponible, le détachement est soit poursuivi dans la même unité soit le salarié est repositionné dans une autre unité.

I.10 INDEMNITES KILOMETRIQUES

Quelle est la formule détaillée servant au calcul de nos IK ? Quels sont les chiffres retenus dans cette formule ?

La CFE-CGC demande une revalorisation des IK afin de tenir compte de la hausse du prix du carburant.

Réponse :

Pour la formule des IK :

Les indices INSEE retenus dans la formule de calcul de revalorisation des IK sont pondérés pour ne prendre en compte que le coût de fonctionnement marginal pour les IKU et un coût complet pour les IKN (fixe + fonctionnement), d'où des taux de remboursement différents.

1°) Voici la liste des indices INSEE et leur pondération :

		Code indice	% de pondération
Code IKU	Carburant	0638812	41,50%
	Huile	0638813	2,49%
	Pneus	0638809	4,43%
	Réparation	0638816	47,62%
	Entretien courant	0638815	3,95%
	Total		100,00%

IKN	Achat	-	
	Revente	0638803	39,28%
	Carte Grise	Pref.police	0,87%
	Assurance	0639125	12,34%
	Carburant	0638812	19,09%
	Huile	0638813	1,12%
	Pneus	0638809	2,16%
Réparation	0638816	23,36%	

	Entretien courant	0638815	1,80%
	Total		100,00%

2°) Méthode :

L'évolution de ces indices est suivie chaque mois et comparée à l'indice de référence du 1/01/2004.

Ensuite un indice composite est calculé (somme des indices pondérés du mois) et comparé à l'indice composite en vigueur au moment de la dernière réévaluation des taux d'IK (actuellement 1/01/08). Si l'indice composite varie de + ou – 5% par rapport à ce niveau, on étudie la possibilité de réévaluer (ou dévaluer) les taux de remboursement.

Ce n'est pas le cas à ce jour malgré la forte hausse du prix des carburants, anticipée en partie lors de la réévaluation du 1/01/08.

I.11 MODIFICATION DES DONNEES PERSONNELLES DANS LE SIRH

Après avoir fourni tous les justificatifs nécessaires à l'actualisation de certaines données personnelles (notamment les diplômes), les rectifications n'ont jamais été effectuées.

De même, les notes d'anglais semblent ne jamais être réactualisées.

Y a-t-il une difficulté technique qui explique ce manquement ?

Réponse :

Concernant l'anglais

Pour information, lors qu'un agent passe l'examen de langue étrangère pour une deuxième fois, si sa note reste dans la même tranche que sa note initiale, la date qui apparaît à l'écran reste la même que celle de son premier test. S'il change de niveau la date qui apparaît est celle du dernier test.

En ce qui concerne la mise à jour des données des salariés, lorsque des demandes sont adressées sur la boîte "Assistance SIRH", les salariés sont réorientés vers leur gestionnaire de personnel qui gère leur dossier dans le SIRH.

Sur la question particulière des diplômes, la gestionnaire doit adresser à DRHS - Emploi et Recrutement les justificatifs d'obtention fournis par le salarié, afin que ceux-ci soient renseignés dans le SIRH. Sans justificatifs, les diplômes ne sont pas renseignés

Sur la question des niveaux linguistiques, ils sont réactualisés par DRHS - Compétences et Management, dès lors que le salarié passe un nouvel examen de langue dans le contexte d'un recrutement, d'une mobilité, etc.

Sans davantage de précisions sur le cas en question, il est difficile d'investiguer sur la raison de la "non-actualisation" de ces informations. Le (ou les) salarié concerné peut transmettre sa demande sur la boîte "Assistance SIRH" afin que cette question soit analysée plus en détails.

I.12 PESEE DE POSTE

Lorsqu'une hiérarchie s'est engagée auprès d'un agent à faire effectuer la pesée de son poste, dans quel délai cette pesée doit-t-elle être réalisée ?

Réponse :

Le délai de réponse à une demande de pesée de poste est variable en fonction :

- **des informations disponibles sur l'environnement du poste**
- **du nombre de personnes concernées par la pesée**
- **de la complexité du poste**
- **de la disponibilité de l'agent concerné ainsi que de l'analyste DRHV**

Pour effectuer la description de poste, obtenir sa validation par le titulaire et sa hiérarchie, et procéder à l'analyse, un délai minimum de 2 semaines est nécessaire."

I.13 ZONE TAXIS, GARE TGV

Depuis la fermeture des toilettes publiques de la gare TGV, les chauffeurs de taxi utilisent, sans aucune gêne, le parking des OS à cet effet. De plus, ce parking est souvent inaccessible car bloqué par les « taxis abandonnés » sans chauffeur. Ce problème a été exposé plusieurs fois à CDGP mais aucune solution n'a été proposée.

Réponse :

Afin de remédier à cette situation, l'unité opérationnelle CDGP, en accord avec CDGE, a transmis aux chauffeurs de taxis depuis novembre 2007 le code d'accès aux toilettes du niveau 3 de la gare TGV.

Depuis cette date, les chauffeurs de taxis ont donc accès à ces toilettes et le code est donné aux nouveaux arrivants. Il n'y a donc pas de raison que les taxis utilisent le parking des organisations syndicales.

Toutefois, il a été demandé aux équipes Accès routiers de s'assurer régulièrement de l'absence de taxis sur cette zone, et de faire intervenir si nécessaire la Police pour constat.

I.14 GRILLE AGENT TECHNIQUE

Dans l'article 19 du manuel de gestion, la grille de qualification « agent technique » est définie en échelon de 256 à 260.

Nous demandons la rectification de cet article en redéfinissant correctement cette grille en 2C 1B, échelons de 256 à 262 avec un échelon 261 bis.

Réponse :

La Direction confirme que la grille des agents techniques va jusqu'à l'échelon 262. La dernière version du glossaire des qualifications du 1^{er} octobre 2007 ne fait à cet égard aucun doute.

DRHV et DRHR travaillent actuellement à un toilettage des qualifications en vue d'une mise à jour des articles 18 et 19 du MDG.

Toutes les corrections nécessaires seront intégrées à l'automne.

I.15 GROUPE DE TRAVAIL SUR DOSSIER « ORGANISATION DES SECOURS »

Les agents d'ORYR participant à ce groupe de travail ont des réunions programmées le matin. Lorsqu'ils sont en vacation de nuit, ils doivent quitter leur travail la veille au soir afin de respecter la coupure de 11 heures obligatoire. La gestion refusant de procéder par rééquilibrages, ces agents perdent les heures majorées prévues sur leur vacation initiale. Nous demandons le respect des règles qui sont appliquées dans l'entreprise quand cette situation se présente.

Réponse :

La participation des agents du SSLIA d'ORYR à ces groupes de travail doit s'effectuer dans le respect des règles de gestion et nécessite dans certains cas la coupure des 11 heures avant les réunions.

Dans le cadre spécifique de ce dossier, ces décalages ne pénaliseront pas le montant des heures majorées devant être perçues sur la vacation initiale.

II - Réclamations présentées par les délégués SICTAM/CGT

II.1 DRH : EMPLOIS, SALAIRES ET MAINTIEN DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES

Dans la loi sur « la démocratie sociale et le temps de travail », le gouvernement entend assouplir une fois encore les 35 heures.

Cette loi consiste à généraliser l'annualisation sous un seul régime, à assouplir les règles concernant les conventions de forfait et à instaurer l'augmentation des heures supplémentaires comme mode normal de gestion des emplois. En bref, au lieu de créer des emplois, de respecter la durée légale du travail hebdomadaire de 35 heures et de rémunérer l'ensemble des salariés sur une base de 1 500 € nets par mois, le gouvernement préfère, de loin, par ses orientations, maintenir nombre de citoyens dans la précarité tant économique que dans leurs conditions de travail.

Aéroports de Paris n'a pas attendu la loi sur le démantèlement des 35 heures pour généraliser l'augmentation du travail effectif pour tous les agents en horaires décalés. Le bilan des 35 heures, sauce ADP, aboutit à augmenter la durée du travail en moyenne hebdomadaire pour nombre d'agents. L'enquête de climat social voudrait laisser croire que tout va bien et que les agents sont satisfaits des 700 emplois supprimés à l'escale. On est loin de la contrepartie de création d'emplois négociée dans le cadre de l'accord de réduction du temps de travail de 2000, de la diminution du temps de travail pour les agents en décalés et du maintien du pouvoir d'achat par les accords salariaux des dernières années.

Nous réclamons :

- a. Un retour aux tableaux 35h00 – 36h30 pour les agents en décalés.
- b. Un salaire minimum de 1 500 € nets mensuels à l'échelon 110.
- c. Une politique réelle de création d'emplois par la réintégration des filiales sous statut ADP et le pourvoi de l'ensemble des postes vacants dans l'entreprise.

Réponse :

La direction rappelle que la loi sur la démocratisation sociale et le temps de travail n'est encore qu'à l'état de projet du gouvernement.

La Direction ne répondra pas aux questions b. et c. qui ne relèvent pas des attributions des Délégués du personnel telles que définies par l'article L. 2313-1 du Code du travail mais de celles des délégués syndicaux seuls compétents pour revendiquer des augmentations salariales et des créations d'emploi.

S'agissant de la question a., il est rappelé que l'accord ARTT du 31 janvier 2000 prévoit une durée annuelle conventionnelle de travail inférieure à la durée légale de 1607 heures calculée sur la base de 35 heures par semaine. Cette durée conventionnelle inférieure s'applique pour l'ensemble des salariés en horaire continu bénéficiant par ailleurs d'une durée encore plus réduite que les salariés en horaire semi-continu, administratif et atelier, bien qu'il n'y ait aucune obligation en ce sens. Les salariés d'Aéroports de Paris bénéficient donc d'une durée de travail plus favorable que celle instituée par la loi Aubry du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail.

II.2 DRH : PROCEDURES DE RECLASSEMENT MEDICAL

Quelles sont les procédures de reclassement prévues et selon quels délais dans le cas :

- a. D'inaptitude médicale au travail de nuit ?
- b. Dans le cas d'une inaptitude au poste de travail ?

Réponse :

- a. **Aucune procédure spécifique de reclassement n'est mise en place au sein d'Aéroports de Paris concernant l'inaptitude au travail de nuit.**
- b. **Dans le cas plus général d'une inaptitude au poste de travail, le Code du travail prévoit que, "lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail" (article L. 1226-2). De même, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte doit être reclassé dans l'entreprise, licencié. A défaut "l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail" (article L. 1226-4).**

II.3 DRH : RECLASSEMENT MEDICAL, CONTRAT DE TRAVAIL ET PERTE DE SALAIRE

- a. Dans le cas d'un agent déclaré inapte au travail de nuit, son contrat de travail est-il modifié lors de son reclassement ?
- b. Quelle compensation est prévue concernant la perte de salaire engendrée par ce reclassement ?

Réponse :

a) Afin de répondre aux recommandations du médecin du travail, l'employeur n'est pas légalement tenu de compenser la perte de rémunération consécutive à la modification du contrat de travail.

Exemple : passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour.

Si la fiche médicale d'aptitude du salarié prévoit que ce dernier est inapte au travail de nuit, Le salarié est, si ce reclassement est possible, placé sur un poste de jour, le plus souvent en administratif, avec une modification de son contrat de travail.

b) Au plan légal, il n'existe pas d'obligation de compenser la perte de rémunération subie par le salarié du fait de son inaptitude.

Au sein d'ADP, des dispositions spécifiques existent à ce jour : la note de service en date du 31 janvier 2000 insérée à l'article 17 du statut du personnel prévoit, en cas de reclassement médical, le versement d'une indemnité différentielle égale à 80% de la perte de rémunération constatée sur un nouvel emploi. Cette compensation est réduite progressivement à concurrence de 50% des augmentations générales et

individuelles et de la totalité de la variation positive ultérieure du montant des primes de sujétions professionnelles et/ou des heures majorées

II.4 DRH : REFUS DE PROPOSITION DE RECLASSEMENT

Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude au travail de nuit, combien de propositions de postes un agent peut-il refuser ?

Réponse :

Il n'y a pas à distinguer l'inaptitude au travail de nuit des autres inaptitudes. En effet, quand le salarié est considéré par le médecin du travail inapte au travail de nuit, il s'agit d'une inaptitude à une modalité d'exécution de son contrat de travail. C'est une aptitude au travail comportant une réserve. Exemple : apte au travail mais inapte à la conduite de véhicule.

Concernant les salariés en hors effectif (HE), ils ne pourront refuser plus de deux propositions de poste mais pourront faire appel de la seconde décision d'affectation auprès du Président de comité de Suivi des salariés en HE. Le refus du poste proposé ne sera comptabilisé que lorsque la proposition ne modifiera pas d'éléments essentiels du contrat de travail du salarié (qualification, niveau de rémunération).

Pour les autres salariés (pas en HE), aucune spécificité n'est prévue. Le code du travail n'a pas instauré un nombre précis de postes que le salarié est en droit de refuser, et ce même s'il s'agit d'une inaptitude au travail de nuit. Mais il convient de distinguer selon que les postes proposés entraînent une modification du contrat de travail ou pas. Le refus des postes proposés en cas de modification du contrat de travail du salarié est considéré comme légitime. Mais si les postes proposés n'entraînent qu'un changement des conditions de travail, le refus du salarié peut être constitutif d'une faute.

II.5 ORYR : EXPOSITION AU BRUIT AU PC AERONAUTIQUE

Lors de la création du PC Aires Aéronautiques y a-t-il eu mesure de niveau d'exposition au bruit ? Dans l'affirmative, quel en a été le résultat ?

Nous réclamons la copie du relevé effectué.

Réponse :

Ce sujet est une préoccupation majeure de l'unité opérationnelle en terme de sécurité du travail afin de répondre à l'évolution de la réglementation du décret 2006-892 du 19 juillet 2006 qui renforce la protection des salariés en abaissant tous les niveaux d'exposition. Le niveau d'exposition au bruit dans le bâtiment 475 (PCR) a été réalisé en octobre 2004 et les résultats ont été communiqués en novembre 2004 au CHSCT.

La moyenne des relevés d'octobre et de novembre 2004 s'établissait à 46,4 dB et en pointe à 67,9 dB. La réglementation de l'époque était à 85 dB maxi et la réglementation du dernier décret à 80 dB.

L'Unité Opérationnelle ORYR a programmé une nouvelle campagne de relevés en septembre prochain.

II.6 ORYS : CRISE AU BLERIOD

Au PC Blériot d'Orly Sud, c'est la crise. Les effectifs valsent. Est-il souhaitable de rappeler que 11 postes de Coordonnateurs Ressources ont été supprimés dans la stratégie de rentabilité organisée par la direction d'Orly en 2003. Au vu des conjonctures de sous effectifs réguliers, nous réclamons à nouveau la mise en place d'un « vivier » de Coordonnateurs Ressources.

Réponse :

Le PC Blériot d'Orly Sud est composé de 7 postes de responsables ressources et de 17 postes de coordonnateurs. Un des coordonnateurs, en maladie depuis longtemps, a été remplacé temporairement par un agent COP. Un autre coordonnateur est en cours de reclassement médical, depuis moins d'un mois. Dès que l'UO a pris connaissance de cette information, elle a tout mis en œuvre pour rendre possible l'accueil d'un autre agent, COP (Orly Ouest) ayant déjà effectué des détachements en qualité de coordonnateur ressources. Cela sera effectif dès le début du mois de juillet.

II.7 DRH : MODALITES DE PAIEMENT DU CET

Dans l'accord sur le CET, des agents en décalés doivent déposer 6 jours de repos compensateurs pour bénéficier de 5 jours ouvrés crédités dans le CET.

Le paiement des jours épargnés, dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat, se fera t-il sur la base des 6 jours initiaux déposés ou des 5 jours crédités en finalité ?

Réponse :

Il est nécessaire de distinguer les versements, l'abondement des versements et le paiement :

Valeur d'un jour versé au CET avant abondement :

Congé payé :

Pour les salariés dont les congés payés sont décomptés habituellement en jours œuvrés :

1 jour œuvré de congé versé = 1 jour œuvré crédité au CET

Pour les salariés dont les congés payés sont décomptés habituellement en jours ouvrables :

1 jour ouvrable de congé payé = 0,833 jour œuvré crédité au CET

JRTT, jour de repos compensateurs dits "Stoléro" et jours fériés, et jours cadres :

Pour les non cadres, les éléments comptabilisés en heures (JRTT, repos compensateurs dits "Stoléro" et jours fériés), sont versés sur le CET sur la base de la durée moyenne théorique des vacances et convertis en jours œuvrés (ou en fraction de jours œuvrés) en fonction de la référence à leur type horaire d'appartenance. Pour les cadres, les JRTT et jours cadres sont

décomptés sur la base de, 1 jour œuvré de congé versé = 1 jour œuvré crédité au CET

La conversion s'effectue selon le tableau suivant :
1 jour œuvré est crédité au CET pour le versement de :

Type horaire	Temps plein	3/4 temps		1/2 temps	
		Normal	Incité	Normal	Incité
Administratif et atelier	7 h 20	6 h 52	6 h 28	6 h 07	5 h 38
Semi-continu	7 h 18	6 h 50	6 h 26	6 h 05	5 h 37
Continu	7 h 00	6 h 33	6 h 11	5 h 50	5 h 23
Standard	6 h 00	5 h 37	5 h 18	5 h 00	4 h 37

Pour les pompiers et le SMU, le versement d'une vacation de 24 h crédite le CET de :

- 3,429 jours pour un JRTT
- 2,941 jours pour 1 CP

Abondement aux versements

L'abondement est un versement complémentaire aux versements effectués par les salariés, assuré par l'entreprise.

Un abondement de 10,4 % s'applique dès le versement de jours au CET. Cette majoration correspond à l'acquisition de nouveaux droits à congés payés pendant la durée de l'absence. Elle s'applique sur les deux comptes du CET (ligne A et ligne B).

Paiement du CET selon les dispositions de la loi sur le pouvoir d'achat

Sont concernés, les JRTT, jours cadre, repos compensateurs que vous avez placés au CET (ligne A et/ou ligne B) avant le 11 octobre 2007.

Sont donc exclus les CP, bonifications et éléments de rémunération convertis en temps.

Les RTT, jours cadre, repos compensateurs (à leur valeur abondée) sont convertis en rémunération selon votre échelon et votre ancienneté suivant le calcul décrit en annexe.

La rémunération obtenue bénéficiera d'une exonération de charges sociales (hors CSG / CRDS). Elle sera soumise à l'impôt sur le revenu 2008.

L'ensemble de ces informations sont consultables sur le site Intranet.

II.8 DRH : CONTROLES MEDICAUX... METHODE CONTESTABLE

Quel article du Code du Travail précise le fait que l'exercice du contrôle médical par un organisme de médecins contrôleurs désigné par ADP peut être réalisé dans un cabinet spécialisé, extérieur au domicile de l'agent en arrêt maladie et sur convocation par télégramme téléphoné ?

Nous condamnons de telles méthodes qui imposent aux salariés de se déplacer hors de leur domicile, alors que leur santé est altérée.

Nous condamnons le fait que l'entreprise fournit les coordonnées téléphoniques personnelles des agents à la société Médical Europe.

Nous réclamons le respect des dispositions légales concernant les procédures de contrôle.

Réponse :

Conformément à l'obligation à la charge de l'employeur prévue à l'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, Aéroports de Paris pratique le maintien de salaire. En contrepartie de cette obligation, cet Accord accorde le droit à l'employeur d'effectuer une contre-visite.

La jurisprudence précise les modalités d'exercice de ce contrôle :

L'employeur a le choix du médecin contrôleur sans que le salarié puisse exiger la présence de son médecin traitant (*Cour de cassation, ch sociale, 22 juillet 1986*).

En application de la jurisprudence, Aéroports de Paris exerce librement leur choix du médecin contrôleur. ADP a décidé de mandater une société spécialisée (Medica Europe) dans le contrôle médical afin que le médecin contrôleur conserve son indépendance à leur égard.

La contre-visite s'effectue en principe au domicile de l'intéressé (*Cour de cassation, ch sociale, 2 juin 1981*), mais ce principe supporte des exceptions puisque le salarié choisit son lieu de convalescence à condition toutefois de le communiquer à l'employeur. L'employeur est en droit de communiquer au médecin contrôleur l'adresse du salarié malade (ou son lieu de convalescence) sans que cela puisse être considéré comme une atteinte à sa vie privée (*Cour de cassation, ch sociale, 13 mai 1992*).

La contre-visite s'effectue pendant les horaires mentionnés sur la prescription d'arrêt de travail, 3 prescriptions sont actuellement en cours :

- **Présence obligatoire entre 9 heures et 11 heures et 14 heures et 16 heures.**
- **Sorties autorisées durant 3 heures consécutives.**
- **Sorties autorisées entre 10 heures et 12 heures et 16 heures et 18 heures.**

Le contrôle au cabinet du médecin contrôleur est effectué uniquement lorsque le salarié dispose, à titre exceptionnel et sur justificatif médical, d'horaires de sorties libres.

La convocation du salarié s'effectue par télégramme téléphoné ainsi que par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le contrat passé entre Aéroports de Paris et la société Medica Europe est un contrat de mandat, Medica Europe agit donc au nom et pour le compte des Aéroports de Paris auprès des médecins contrôleurs. Il est donc indispensable que la Société ait connaissance de l'ensemble des coordonnées des salariés nécessaire au contrôle afin

de les transmettre aux médecins contrôleurs, sans que cela porte atteinte à leur vie privée.

Ainsi Aéroports de Paris se conforme aux dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur concernant les contrôles médicaux.

II.9 DERIVES A ORYW

Comment se fait-il qu'en application de la décision PDG/2008/1129 qui prévoit la consignation d'un agent coordonnateur, celui-ci a été consigné de 12h00 à 14h00, alors qu'il effectuait une vacation de 17h00/19h00 ?

Réponse :

Cf. compte-rendu du 26 janvier 2006.

La Direction rappelle que dans son arrêt du 20 avril 1977, le Conseil d'Etat a précisé que le Président d'Aéroports de Paris est compétent pour définir les domaines dans lesquels la sécurité doit être assurée en cas de cessation concertée du travail et les fonctions nécessaires pour assurer ce service de sécurité.

En conséquence, Aéroports de Paris dispose du pouvoir d'organiser les modalités de consignation en fonction de ses contraintes d'activité. La note citée par les Délégués du personnel ne fait pas interdiction à ce qu'une consignation se fasse aux horaires répondant à ces contraintes."

II.10 DEPLAFONNEMENT DES IK UTILITE DE SERVICE

La spéculation immobilière qui a entraîné une augmentation très importante du coût du logement a repoussé de nombreux agents à plus de 25 km de l'aéroport.

Tous ces agents et principalement les plus modestes subissent des temps de trajet domicile/travail de plus en plus longs à cause de l'éloignement et de l'augmentation de la densité de la circulation. L'augmentation du prix des carburants les pénalise donc une nouvelle fois.

Nous réclamons le déplafonnement des IK utilité de service à hauteur de 80 km/jour soit 1600 km par mois.

Réponse :

La direction apporte une réponse négative à cette question.

II.11 UN TRAMWAY NOMME DESIR

Des exposés sont organisés aux restaurants du personnel pour communiquer sur le futur Tram qui reliera Villejuif à Juvisy sur Orge. Une plaquette est distribuée présentant tous les avantages du Tram. Il faudra donc attendre 2015, au plus tôt, pour bénéficier d'un transport moderne et adapté aux zones urbaines.

- a. La carte Orange permettra-t-elle d'accéder au Tram ?
- b. Nous réclamons que le Val soit accessible avec la carte Orange.
- c. Qu'est-il prévu pour pallier la gêne à la circulation routière occasionnée par les travaux et plus particulièrement sur la RN 7 ?

Réponse :

L'exposition organisée à la demande du STIF concernait le projet de tramway entre Athis-Mons et Juvisy et correspond à une phase de concertation publique.

a) Le tramway est accessible avec la carte Orange.

b) L'accessibilité du Val avec la carte Orange n'est pas du ressort d'Aéroports de Paris.

c) En ce qui concerne les travaux sur la N7, ceux-ci dépendent selon le tronçon de la DIRIF ou de la DDE 91.

Au stade actuel des études sur le tramway Athis-Mons Juvisy, la gêne à la circulation publique n'est pas encore évaluée.

II.12 FILM PUBLICITAIRE ADP – AGENTS ACTEURS

Pour le lancement du film publicitaire d'Aéroports de Paris, la Direction de la communication dans son communiqué intranet remercie le personnel d'Aéroports de Paris pour sa participation dans le film auprès d'acteurs professionnels.

Nous demandons à connaître sur quelles bases les agents ont-ils été rémunérés pour cette prestation, au-delà du *côté intéressant et sympathique*, comme souligné par le Directeur DMC.

Réponse :

Le temps passé par les salariés de la direction CDG qui ont volontairement participé à ce film publicitaire, a été assimilé à du temps de travail effectif et a été rémunéré en tant que tel .

Comme la présence des salariés était requise sur des vacations de fin de journée, il a été demandé aux unités opérationnelles de décaler les vacations pour respecter la coupure de 11h00 entre deux vacations et respecter la durée hebdomadaire du travail. Pour les périodes de présence sur des heures dites "majorées" (pour les administratifs : de 20h00 à 6h00), des majorations d'heures ont été payées.

II.13 CDGE : PARKING PREMIUM

Le parking Premium est dédié aux clients qui réservent par Internet et aussi et surtout réservé à certaines catégories de personnels d'ADP et d'Air France.

Nous demandons à connaître la note de service qui permet au personnel d'ADP de pouvoir utiliser ce parking pour que tous les agents puissent en profiter et non pas seulement quelques privilégiés.

Réponse :

Sur le Premium EF, il y a 133 places

Les clients qui ont réservé occupent en moyenne : 44 places

69 abonnements ont été vendus à des clients externes

29 abonnements internes provisoires ont été attribués à des cadres de CDGE jusqu'à ce que les clients occupent plus régulièrement ce parc.

II.14 INFODIF INCOMPREHENSIBLE

Le 10 juin dernier un Infodif de la direction de la comptabilité concernant la numérisation employait le terme de « Workflow ».

La langue de la république est le français dicit la constitution et donc cette règle s'applique également chez ADP.

Que des termes techniques utilisent l'anglais jusque là rien de choquant, mais de là à envoyer un Infodif à tous les salariés pour leur expliquer des incompréhensions.

Nous demandons à la DRH de veiller à ce que les bons termes soient utilisés et que les salariés puissent être un minimum concernés.

Réponse :

Un workflow est un flux d'informations au sein d'une organisation, comme par exemple la transmission automatique de documents entre des personnes. De façon plus pratique, le workflow décrit le circuit de validation, les tâches à accomplir entre les différents acteurs d'un processus, les délais, les modes de validation, et fournit à chacun des acteurs les informations nécessaires pour la réalisation de sa tâche. Il permet généralement un suivi et identifie les acteurs en précisant leur rôle et la manière de le remplir au mieux.

C'est un terme d'usage courant dans les entreprises d'aujourd'hui et qui synthétise une définition beaucoup plus longue en français.

II.15 SIRH : ACCES A SES DROITS REFUSES

Il existe sur le site Intranet dans « Mon accès au SIRH » dans la partie « *données individuelles* », une rubrique « *évaluation du cadre* ». Toutefois, lorsque l'on sélectionne ce choix un message précise : « *Actuellement, ce service est accessible uniquement aux cadres* ».

Le SIRH personnel est réservé à l'agent qui se connecte sur sa session, il est donc très surprenant de constater cette censure.

Cet accès serait-il réservé uniquement aux cadres et dans ce cas ont-ils accès à l'ensemble des données ?

Nous demandons que les salariés puissent accéder à cette rubrique librement puisque l'évaluation est faite théoriquement avec eux et donc ils doivent pouvoir vérifier ces données comme toutes données informatiques les concernant.

Réponse :

La rubrique "Evaluation cadre" de l'intranet SIRH est effectivement accessible aux cadres uniquement, puisque seule l'appréciation annuelle des cadres donne lieu à une note saisie de manière systématique dans le SIRH (le formulaire d'appréciation étant parallèlement conservé par DRHC). C'est l'historique de leurs propres notes qui est proposé aux cadres dans cette rubrique de l'intranet SIRH.

L'appréciation annuelle des salariés IB-IIB-IIC n'aboutit pas à la fixation d'une note d'appréciation, et son contenu n'est pas saisi dans le SIRH : aucune censure donc, simplement une impossibilité de restituer via l'intranet SIRH une information qui

n'existe pas dans le SIRH. D'où le message affiché aux salariés IB-IIB-IIC lorsqu'ils tentent de se connecter à ce service.

Pour information, le dossier "Evolution du formulaire annuel d'appréciation des cadres" a été présenté en DRHR/OS le 28 janvier 2008 et a fait l'objet d'un passage en CHSCT (28 mars 2008) et au Comité d'Entreprise (10 avril 2008).

Tous les modèles de support d'évaluation sont consultables sur l'intranet (<http://intra652-a1/IDM>).

II.16 CDG : ACCES POSTE CATERING RUE DE LA POMME BLEUE

La réponse à la question II.12 du SICTAM CGT lors de la réunion des délégués du personnel du mois de mai 2008, même si elle a été mise en suivi, suscite beaucoup d'interrogations quant à la perception du travail des salariés de la plate forme.

Entendre qu'il n'existe aucune activité à proximité du poste est soit provocateur, soit irréaliste. Pour information, rappel ou autre, le terminal 1 se situe juste en face de ce poste et la plupart des salariés passent par ce poste à pied pour se faire véhiculer par des navettes en zone réservée afin de pouvoir se rendre sur leur poste de travail. Or, la plupart de ces salariés se rendent sur CDG avec leurs véhicules, faute de moyens de transports adaptés et stationnent donc à proximité du Parif.

Ensuite, la plupart des Parif ont un accès distinct afin d'éviter justement de croiser les flux véhicules et de rendre la zone de circulation accidentogène.

Et pour terminer, le poste Catering n'est pas adapté au flux journalier, puisqu'il est d'une part insuffisamment armé (2 postes ouverts sur 3 la plupart du temps) et la zone d'attente est beaucoup trop petite par rapport au nombre de véhicules.

Ces problèmes sont les mêmes depuis maintenant trois ans et malheureusement les réponses farfelues de la direction également.

Quand la direction de CDG va-t-elle comprendre les problèmes majeurs qui se concentrent dans cette zone et y répondre par des investissements en infrastructures.

Nous demandons, pour la cinquième fois, des mesures appropriées au vu des problèmes rencontrés et une réponse sérieuse.

Réponse :

L'accès en zone réservée sureté peut se faire par le Parif 15 I rue de la pomme bleue pour les véhicules et leurs passagers, comme au Parif 21 M pour les zones de travail aux environs du Terminal 2.

Dans chaque terminal, pour le personnel, un certains nombres de PIFS ont été mis en place. Compte tenu des dangers spécifiques aux aires avions, nous privilégions très largement le déplacement par véhicule et non pas à pied ; c'est pourquoi il est préférable que les personnels travaillant sur le terminal 1, se rendent à leurs lieux de travail en passant par les PIFS personnels du terminal.

Par ailleurs il est rappelé que chaque salarié d'ADP travaillant sur le terminal 1 et utilisant son véhicule personnel pour travailler a actuellement une carte de stationnement pour le parking P1 situé dans le terminal.

II.17 CDG1 - SUPPRESSION D'INDEMNITE KILOMETRIQUE

Dans la note CDG1/2008/46, le directeur de l'UO CDG1 demande aux agents une mise à jour du dossier individuel agent.

Concernant la partie IKS, nécessités ou occasionnelles, il est demandé aux agents de fournir la photocopie du véhicule avec les noms et prénoms du salarié bénéficiaire de la dotation IKS.

Suite à cette mise à jour, de nombreux agents se sont vus menacés de ne plus toucher d'IKS s'ils ne fournissaient pas les documents demandés comme stipulé dans la note.

Nous nous interrogeons sur ce type de pratique et les intentions qu'elles cachent. Aujourd'hui la question du pouvoir d'achat est le principal problème de nombre de salariés et notamment le coût des carburants.

Supprimer les IKS à des agents c'est tout simplement les amputer d'une part importante de leurs revenus. Sachant que la majorité des agents utilisent leurs véhicules pour se rendre sur la plate forme, prendre une telle décision dans ce contexte est révélateur d'un certain état d'esprit.

La plupart de ces agents bénéficiaient d'IKS, en prenant cette décision l'UO supprime donc un usage en connaissance de cause.

Dans la note concernant les journées enfants malades, il est demandé une attestation de l'employeur ou à défaut une attestation sur l'honneur du conjoint ou concubin.

Il est tout à fait possible de demander les mêmes documents ou également l'attestation d'assurance aux agents dont leur nom ne figure pas sur la carte grise (véhicule du concubin ou conjoint, des parents, en location...).

Nous vous demandons de revoir la note en question et de permettre aux agents de fournir une attestation comme document nécessaire pour le maintien ou l'obtention d'IKS et d'éviter ainsi une mesure discriminatoire et une situation conflictuelle.

Réponse :

La Direction maintient la réponse formulée lors de la réunion des délégués du Personnel du 28 mars 2008. (Question IV.2 CFE/CGC, page 14 –"Indemnités kilométriques").

Toutefois, les situations particulières (leasing, salariés en couple) pourront faire l'objet d'un examen au cas par cas. Un traitement particulier est à privilégier afin de ne pas entériner les abus à l'origine de ladite note.

III – Réclamations présentées par les délégués SPE/CGT

III.1 LE STRESS AU TRAVAIL

On sait que chaque métier peut générer du stress de façon normale et acceptable. Mais peut-on considérer que, lorsqu'il est stipulé sur un affichage de poste "Résistance au stress", c'est que le niveau de stress du poste est anormalement élevé.

Cette mention particulière est-elle une façon d'anticiper une éventuelle maladie professionnelle future ?

Plutôt que de rechercher des supers agents résistants au stress, nous réclamons la réduction généralisée du stress dans l'entreprise par l'amélioration des conditions de travail pour tous.

Réponse :

L'entreprise s'est intéressée à cette question dès 2004 en créant un groupe de travail pluridisciplinaire dit "évaluation du stress en situation professionnelle" assisté d'un cabinet expert afin de mieux comprendre cette problématique et mettre en place des actions de prévention. La démarche conduite selon une approche "métiers" a été présentée au CHSCT de coordination le 21 décembre 2006.

Les travaux ainsi conduits ont permis de définir le stress comme "une réaction normale d'adaptation face à une situation évaluée comme menaçante" il peut produire des effets négatifs lorsque l'individu perçoit un déséquilibre entre les exigences de la situation et ses ressources disponibles. A l'inverse, la situation peut être perçue comme stimulante lorsque l'individu possède des ressources et un certain contrôle pour y faire face, même si cela mérite précaution.

A l'évidence certains métiers, certains postes sont soumis plus que d'autres à des situations de stress du fait des relations avec les passagers, de situations d'agressions, de négociations délicates, de respect d'échéances etc....de même que la réaction au stress est plus ou moins "acceptable" selon les personnes.

C'est pourquoi l'entreprise, les CHSCT, la médecine de santé au travail, les préventeurs et bien évidemment les managers doivent être acteurs afin de prévenir le stress en situation professionnelle.

Dans l'affichage 11193, "assistant suivi de marchés", il est en effet fait mention de "résistance au stress" car il s'agit d'un poste où le respect des échéances est très important : il s'agit du secrétariat de la Commission Consultative des Marchés. Cette mention n'avait d'autre objectif que de porter cet aspect du poste à la connaissance des candidats afin d'éclairer leur réflexion.

Suite aux débats en réunion de délégués sur cette question, DRHS s'est engagé sur le retrait de la mention "résistance au stress" dans les affichages.

III.2 PHMR : LE FLOU

Le flou le plus total règne sur la future mission PHMR. Dans un courrier adressé à M. ROCHE (qui n'a jamais reçu de réponse), nous faisons part de l'inquiétude des Agents Commerciaux lorsqu'ils ont appris que contrairement à ce qui leur avait été annoncé en

formation de sensibilisation, l'actuel PMR (et futur Prioris) ne possédait aucune habilitation ou formation particulière pour manipuler les PHMR.

Lorsque des questions concrètes sont posées par les agents comme par exemple de savoir qui va accompagner un PHMR qui veut se rendre aux toilettes lorsqu'il est dans l'espace accueil, les réponses sont plus que nébuleuses.

On nous parle de geste de solidarité ou de civisme !

Nous réclamons des réponses concrètes sur les futures missions PHMR et non pas des appels à la solidarité ou au civisme propres à chacun.

Accompagner un PHMR aux toilettes fait-il partie des futures missions des Agents Commerciaux ?

Les agents de la future société Prioris auront-ils une formation para médicale, comme cela avait été annoncé, ainsi qu'une habilitation spécifique et si tel était le cas, quand doivent commencer ces formations ?

Réponse :

- 1) **Les prestataires actuels dispensent à leurs personnels une formation spécifique à la manipulation des PHMR. Cette formation ne constitue pas ce que le droit qualifie d'habilitation. Ce terme est parfois utilisé dans son sens courant, de manière inexacte au sens juridique. Cette formation est prévue être renforcée dans le cadre de la Nouvelle Réglementation Européenne qui entrera en application le 26 juillet prochain. Le CCTP du marché indiquait qu'un effort était attendu sur la formation des personnels, dans la nouvelle organisation, cette dernière dont la durée initiale était de 5 jours a été portée à 15.**
- 2) **Lorsqu'un client PHMR souhaite se rendre aux toilettes, il sera fait appel au prestataire. Cela a clairement été précisé au CCTP.**
- 3) **Il n'est absolument pas envisagé que l'accompagnement aux toilettes des clients PHMR rentre dans les futures missions des agents commerciaux d'Aéroports de Paris.**
- 4) **L'information et l'orientation des clients rentrent dans les missions générales des agents commerciaux. A ce titre, un client PHMR, comme tout client, pourra être informé et orienté vers les toilettes, mais à condition que cela ne se traduise ni par le fait de devoir assister le client dans son déplacement (un agent commercial ne pousse pas une chaise. Il peut, éventuellement, proposer son bras à une personne malvoyante), ni, surtout, par aucune manipulation de la personne.**

III.3 ORLY SUD : LE RETOUR DU SALON

5 postes "Assistant clientèle relations commerciales" ont été créés pour l'escale à Orly Sud. Une nouvelle mission est apparue dans ces postes qui correspond à la tenue et la gestion du futur Salon dans l'espace Schengen. Il y a peu de temps, le Salon Icare était tenu par des CPA et des ARE, ARE qui ont été reclassées lors de la cession de la gestion du Salon par ADP.

Dans un souci d'équité et de bonne gestion, nous réclamons que ce futur Salon soit tenu par l'ensemble des CCO et ARE reclassées et que l'intitulé de ces 5 postes soit requalifié en postes CCO.

Réponse :

Le renforcement de la présence d'Aéroports de Paris dans le Hall D est un axe important de l'amélioration de la qualité de service rendue aux passagers du Terminal Sud. Afin de répondre aux besoins de la clientèle de l'ensemble de la zone Schengen, et d'ajuster progressivement l'offre de services, dont une offre de type Salon, cette activité sera opérée par un groupe dédié. Au terme d'une période d'observation, un bilan sera établi sur ce service et son mode de fonctionnement. Ensuite, il n'est pas exclu de mutualiser ces missions avec celles d'autres groupes.

III.4 VOTE ELECTRONIQUE : VOTE DEMOCRATIQUE ?

Le résultat des dernières élections DP et CE qui se sont tenues en 2006 et 2007 font apparaître quelques chiffres qui posent questions :

Participation du 1^{er} collège aux élections du CE : 37,65 % en 2004 ; 38,93 % en 2006 soit + 1,28 point.

Participation du 2^{ème} collège aux élections du CE : 46,78 % en 2004 ; 54,06 % en 2006 soit + 7,28 points.

Participation du 3^{ème} collège aux élections du CE : 47 % en 2004 ; 62,07 % en 2006 soit + 15,07 points.

Comment expliquez-vous que le vote électronique, introduit en 2006, n'a permis une progression de la participation qu'aux catégories professionnelles des 2^{ème} et 3^{ème} collèges ?

Que comptez-vous faire lors des prochaines élections pour gommer ces disparités socio professionnelles ?

Réponse :

Pour rappel le dispositif qui va donc être reconduit, permet de voter à partir de son pc (solution applicative et non pas kiosque à voter). Par conséquent, il est compréhensible que ce soit les salariés les plus équipés et les plus sédentaires qui votent en plus grand nombre. Il demeure que la baisse de participation du 1^{er} collège a, au cours des 20 dernières années, constamment baissé à la différence du dernier scrutin, si bien qu'on peut en déduire que le vote électronique a également favorisé la participation du 1^{er} collège, même si cela ne s'est pas manifesté dans les mêmes proportions.

DRHR a rencontré les organisations syndicales à deux reprises les 10 et 18 juin derniers en vue de préparer les élections professionnelles et de négocier le protocole d'accord pré-électoral. Les moyens d'augmenter la participation du 1^{er} collège ont été étudiés. DRHR réfléchit notamment à la manière de renforcer les moyens dans les lieux où l'accès au site de vote sera compliqué : par exemple en dotant de sessions informatiques les personnels qui en sont dépourvus avec un accès Internet limité au site de vote sécurisé (type https).

DRHR souhaiterait disposer d'un correspondant informatique privilégié pendant la durée du scrutin afin d'être en mesure de pallier rapidement les problèmes d'utilisation de l'outil informatique. Une ligne dédiée devrait être ouverte.

DIT étudie également les moyens

- 1/ de permettre le vote par internet sans avoir à entrer dans sa boîte aux lettres ;**
- 2/ de pouvoir voter à partir des postes techniques tels que SARIA, GAETAN, etc.**

IV – Réclamations présentées par les délégués UNSA/SAPAP

IV.1 SECURITE ROUTIERE

A l'instar de certaines entreprises qui offrent à leurs salariés des gilets réfléchissants et des triangles de signalisations qui seront obligatoires à partir du 1^{er} juillet 2008, nous demandons qu'il soit fait de même pour les salariés ADP.

Réponse :

Comme indiqué dans l'Infodif du 05/06/08, nous vous confirmons que la direction a bien prise en compte cette nouvelle obligation effective à compter du 1^{er} juillet 2008. Néanmoins, il est à noter que l'entrée en vigueur des sanctions pour les automobilistes ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} octobre. Les Pôles Logistique et Parc Automobile de Paris-Orly et Paris-CDG se chargent en ce moment de mettre à disposition les 1^{ers} kits dans l'ensemble des véhicules et engins d'Aéroports de Paris; par contre le remplacement des kits volés ou perdus sera à la charge des Unités Opérationnelles.

D'autre part, nous attirons votre attention sur le fait qu'il incombe, d'une part, à chaque entité attributaire de véhicules, de veiller à ce que ces accessoires restent présents dans les véhicules Aéroports de Paris et, d'autre part, à chaque utilisateur de vérifier que le véhicule qu'il emprunte en est bien muni car toute contravention serait à sa charge.

Nous comptons sur le sens des responsabilités de chacun pour que la sécurité de tous soit assurée.

IV.2 HORS EFFECTIF

A la suite de nombreuses réorganisations, des salariés se sont retrouvés en position de hors effectif (hors reclassement médical). Une note récente de la direction a été diffusée, avec quelques avancées, mais beaucoup restent sans affectation à cette date.

Que compte faire ADP pour y remédier rapidement ?

Réponse :

Depuis 2007, les nouvelles modalités de gestion des salariés hors emploi organique (instituées dans la note DRH sur ce sujet) , ont permis de réaliser de nombreuses intégrations. Au 30/04/2008 le nombre de salariés hors emploi organique était de 124 et se décomposait comme suit :

- 63 en reclassement médical,
- 61 en surnombre transit

Dans ce contexte, le service Emploi poursuit ses efforts afin de repositionner définitivement ces salariés.

IV.3 DEMANDE DE FORMATION INDIVIDUELLE, DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

L'employeur doit, selon la loi maintenir des salariés dans la capacité de tenir leur poste par la formation.

Or, de plus en plus de hiérarchies demandent que les salariés utilisent leur DIF pour se remettre à niveau.

Nous rappelons que le DIF est une demande individuelle de formation selon les desiderata de salariés uniquement.

Nous demandons qu'un rappel soit fait aux hiérarchies.

Réponse :

L'employeur doit selon la loi adapter le salarié à son poste de travail (c'est-à-dire toute action de formation indispensable pour la tenue du poste).

Le DIF est certes un droit exercé à l'initiative du salarié mais qui s'exerce en ACCORD avec sa hiérarchie.

Le choix de l'action envisagée doit être arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les demandes d'exercice du DIF se font par le biais de formulaires spécifiques. Lorsque les demandes n'entrent pas dans les actions de formation prioritaires décrites aux paragraphes 6. et 6. 2. de l'accord sur la formation du 21 octobre 2005, la hiérarchie est en droit de refuser la demande d'utilisation du DIF dans un délai d'un mois à compter de sa réception. Si le désaccord persiste durant deux années civiles consécutives, la demande sera examinée en priorité dans le cadre d'une demande de CIF.

IV.4 SORTIR D'HORAIRES EN CONTINUS

Quelles sont les possibilités et dispositions offertes par la direction aux salariés qui souhaiteraient arrêter de travailler en horaires continus pour des raisons autres que médicales ?

Réponse :

Il ressort de l'article 8.3 de l'accord sur le travail de nuit que "les agents qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour (...) bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La Direction portera à la connaissance de ces agents, sur leur demande, la liste des emplois disponibles correspondant.

Un agent qui justifie d'obligations familiales impérieuses (telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, etc.) incompatibles avec le travail de nuit, peut :

- ✓ **Demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit ; sa demande sera examinée de façon prioritaire,"**

En dehors de ces cas prioritaires, l'appréciation se fait au cas par cas par l'encadrement, en fonction des postes de jour disponibles et des contraintes d'activité.

IV.5 QUALIFICATION POLE CONTROLE DE GESTION

Nous aimerions connaître la différence entre "Assistant Contrôle de gestion" et "Adjoint Contrôle de gestion". Pourriez-vous nous donner l'échelle hiérarchique des qualifications du pôle "Contrôle de gestion" ?

Réponse :

La démarche d'évolution de la filière de gestion a fait l'objet d'une présentation par DCG au Comité d'Entreprise du 17 juin 2007. Cette démarche a conduit à identifier trois fonctions types, « contrôleur de gestion », « adjoint contrôleur de gestion » et « assistant de gestion » dont les fiches de poste ont été jointes au dossier présenté au Comité d'Entreprise. Ces fiches de poste distinguent, en ce qui concerne la fonction « adjoint contrôleur de gestion » deux types de postes, l'un chargé d'animer le processus d'analyse de la performance (reporting, planification opérationnelle, programmes d'investissement d'une part, l'autre chargé d'animer le processus de production des informations économiques (cycles clients, fournisseurs et immobilisations) d'une part, auquel sont rattachés pour l'essentiel les « assistants de gestion ».

En terme de qualifications, le dossier présenté au Comité d'Entreprise a rappelé que la fonction « contrôleur de gestion » est positionnée en catégories cadres IIIB ou cadres IIIA, la fonction « adjoint contrôleurs de gestion » en catégories Haute Maîtrise Principale ou Haute Maîtrise, et la fonction « assistant de gestion » en catégories Haute Maîtrise ou Maîtrise suivant l'importance des unités et des processus concernés

IV.6 PREMIER MAI/ASCENSION

Les agents en horaires continus et semi-continus ont récupéré leurs jours fériés.

Nous vous demandons que les agents en horaires administratifs et ateliers récupèrent aussi cette journée.

Réponse :

Cf question II.1 sictam/cgt compte rendu du 29 mai 2008.

IV.7 BLS DE CDGP (BUREAU LOCAL DE SURETE)

Depuis plusieurs années (2005), le passage de la qualification "Commis administratif" à "Agent administratif" a été validé par les différents directeurs. Cette qualification n'apparaît toujours pas sur les bulletins de paie.

Quand la direction va-t-elle régulariser cette situation ?

Réponse :

Cf. question n°8 CFE/CGC

IV.8 PERMANENCE INFORMATIQUE DITX

Faisant suite aux requêtes multiples, en questions DP d'avril 2007, juillet 2007 et janvier 2008, la direction n'a pas oublié d'augmenter les heures de travail en les passant de 36h30 à 38 heures, mais par contre, elle oublie d'augmenter les effectifs qui sont toujours 7 permanents sur un tableau prévu à 9 techniciens.

Quand pourrons nous espérer avoir une équipe complète ?

Réponse :

La permanence informatique a une activité et une spécificité (horaire semi-continu et profil technique fort) qui génère un renouvellement des agents assez fréquent, souvent lié à une promotion et/ou un passage en horaire administratif ; actuellement, suite à des promotions internes, 2 postes sont effectivement vacants à la permanence informatique d'Orly et ont fait l'objet d'un affichage interne (n°11476 et 11477). L'examen des candidatures a conduit le pôle DITX Exploitation Sud à déclarer ces 2 affichages infructueux et à solliciter un recrutement externe pour lequel une autorisation définitive est attendue.

IV.9 DGAC/ADP - APRN

Nous avons appris que les directions de la DGAC et d'ADP se sont rencontrées pour parler du devenir des postes de secrétariat qui semblent (d'après la DGAC) trop nombreux dans les services PRN.

Nous demandons à la DRH de nous informer des propos tenus lors de cette réunion et les objectifs envisagés.

Réponse :

A titre de rappel, une convention a été passée en juillet 2007 entre la DGAC et ADPSA en application de l'article 36 du cahier des charges de l'entreprise pour qu'un certain nombre de prestations reste assuré par Aéroports de Paris, au profit de la DSNA, au nom de la continuité et la bonne gestion de la mission de prestataire de la Navigation Aérienne sur les aéroports et aérodromes gérés par ADP.

Il y est précisé le caractère transitoire de ce concours à la DSNA; en effet, au sein de l'Etablissement Public ADP, l'imbrication au sein de la direction DOA des moyens de l'administration mis à disposition et ceux de l'établissement public à proprement parler était de mise, puis le législateur, en créant ADPSA, a voulu la séparation des rôles dévolus à l'Etat de ceux de la société anonyme.

Dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) à laquelle sont astreintes toutes les administrations de l'Etat, le secrétaire général de la DGAC et le directeur de la DSNA ont demandé à un Ingénieur Général d'examiner les conditions concrètes de fonctionnement de la convention de juillet 2007.

A ce titre, ce dernier s'est fait communiquer un certain nombre de documents et a eu des contacts avec les responsables d'ADP chargés du suivi de cette convention dans le cadre de la rédaction de son rapport à seule destination de ses deux commanditaires.

Nous ne connaissons pas la teneur de ce rapport qui se situe, comme indiqué précédemment, dans les démarches liées à la RGPP.

IV.10 EQUITE DU TRAVAIL RENDU

Les responsables de la DTI de la DSNA demandent dans les missions confiées aux agents 2C1 APRN2 les mêmes responsabilités et compétences quel que soit leur niveau ADP sans aucune distinction entre 2C2 et cadres.

Pour des raisons d'équités et de reconnaissance du travail effectué, nous demandons que les postes d'agents techniques (2C1) PRN2 soient requalifiés en 2 C2.

Réponse :

Ce sujet sera mis à l'étude s'il s'agit d'un phénomène pérenne.

IV.11 BONIFICATIONS D'INTERETS

- a) quelles sont les nouvelles règles d'attribution concernant les bonifications des prêts aux agents II C et cadres lors d'une acquisition d'une habitation principale ?
- b) qu'en est-il pour ceux qui ont racheté leurs prêts ?

Réponse :

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier d'un prêt dans le cadre du 1% s'ils remplissent les critères de la réglementation :

- être primo-accédant
- ne pas dépasser les plafonds de revenus réglementaires

Les montants du prêt sont fonction du lieu d'acquisition et varient de 11 200 € à 17 600 € ; remboursable en 15 ans au taux de 1,5 %

Les salariés qui ne peuvent bénéficier du prêt 1% peuvent obtenir un prêt dit "hors 1%" sur fonds propres de l'entreprise, d'un montant de 6 000 €.

Ces deux types de prêt sont soumis à 2 conditions propres à l'entreprise :

- Avoir 1 an d'ancienneté
- ne pas acquérir un bien à plus de 50 km du lieu de travail

a) Critères d'obtention des bonifications d'intérêts

- ancienneté requise : 3 ans
- acquérir un bien à moins de 50 km des plateformes
- contracter un prêt bancaire dont le taux d'intérêt est supérieur au taux de référence du prêt épargne logement (PEL) au moment de l'acquisition (les PEL n'autorisant pas l'octroi de bonifications d'intérêts)
- pas de cumul avec un prêt 1% ou hors 1%

b) Lors de la mise en place de la bonification d'intérêt, le salarié est informé (au travers de la convention et du courrier d'accompagnement) qu'il doit prévenir le service logement de toute modification du prêt ayant permis l'octroi de bonifications (rachat, renégociation, à fortiori remboursement anticipé) qui peut entraîner de fait une modification du montant de la bonification voire la suppression de cet avantage,

si les conditions du prêt ne correspondent plus aux critères d'obtention des bonifications

V – Réclamations présentées par les délégués FO

V.1 NOUVELLE REGLEMENTATION ROUTIERE

Dans le cadre de la sécurité routière, le gouvernement a décidé de mettre en place une nouvelle réglementation dont la direction, s'est fait l'écho dans l'intranet à savoir la présence dans tout véhicule d'un triangle de pré-signalisation et d'un gilet rétro-réfléchissant à compter du 1^{er} Juillet 2008 sur le territoire français. Le non respect de ces dispositions fait encourir au conducteur des amendes allant de 90€ à 135€ selon que cet équipement est présent ou non à bord du véhicule ou non porté lors d'une panne ou accident. Cette sanction sera effective à compter du 1^{er} janvier 2009.

FO demande si la direction a pris toutes les mesures pour que l'ensemble des véhicules soit équipés dans les délais.

Considérant que la responsabilité incombe à ADP de mettre en conformité les véhicules, FO revendique qu'aucune sanction ne soit prise à l'encontre des agents qui refuseraient d'utiliser un véhicule non conforme, et qu'ADP assume les éventuelles sanctions financières qui en découleraient.

FO revendique que la Direction mette à la disposition de tous les agents utilisant les véhicules ADP ou leurs véhicules personnels pour les besoins du service le matériel requis.

Réponse :

Cf. question N°1 unsa sapap

VI.2 RESPECT DE LA PRIME D'INTERIM

Des agents en position 1 B font des détachements en 2B, et des agents 2B qui font des détachements en 2C à la demande de la hiérarchie...

Nous avons constaté que différents agents issus de différents groupes de travail et d'UO de CDG ne perçoivent pas ladite prime.

FO revendique le respect de l'application de la note DG2002/24/70 du Manuel de Gestion et dans ce cas, de son paragraphe 17.1

FO demande d'autre part qu'un rappel soit fait par la Direction à toutes les UOs et direction et qu'une information soit faite à tous les agents.

Réponse :

La Direction confirme, comme elle l'a fait à diverses reprises (cf. compte-rendus DP des 19 novembre 2003 et 26 août 2004) qu'elle doit, conformément à la note DG 2002/2470 insérée à l'article 25 du MDG, verser une prime aux salariés qui "sont appelés à assurer l'intérim de fonctions d'encadrement alors que leurs fonctions habituelles se limitent à des responsabilités techniques".

La Direction invite les salariés concernés à se rapprocher de leurs responsables hiérarchiques afin de faire procéder à une régularisation. La DRH interviendra auprès des UO de CDG où des anomalies pourraient être constatées.

V.3 - INDEMNITES KILOMETRIQUES

Suite à la discussion de mars 2008; aux noms de "soi-disant abus d'agents"; la direction a décidé d'ajouter une nouvelle disposition pour verser les IK:

- **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.**

Cette disposition est lourde de conséquences pour les agents ADP. En effet, des agents utilisent le véhicule qui est au nom de leur compagne ou de leur compagnon...

Cette nouvelle disposition implique que la carte grise soit changée ou modifiée. Ce qui représente un coût pour les agents concernés.

Quand bien même il y aurait eu des abus de certains agents, FO dénonce la politique de l'entreprise qui vise à stigmatiser la majorité des agents au détriment d'une minorité "qui ne respecterait pas les règles"

D'autre part, nous tenons à signaler l'absence des notes du manuel de gestion mentionnées dans la réponse, sur le site intranet.

FO revendique le retrait de cette disposition et le respect de l'usage.

FO demande à ce que soit communiqué à tous les élus en séance des DP, les notes du manuel de gestion.

FO revendique que seule, l'attestation d'assurance faisant mention de l'agent ADP comme conducteur soit exigée.

Réponse :

Cf. question SICTAM/CGT n°17.

V.4 REVALORISATION DES BONS REPAS

Les bons repas ne permettent plus aux agents de se restaurer convenablement. En effet, les coûts des prestations sont tellement élevés qu'il faut que les agents complètent de leur poche.

FO revendique que les bons soient revalorisés dans les plus brefs délais afin que les agents puissent manger convenablement surtout que ces bons sont attribués aux agents parce qu'ils n'ont pas pu se rendre au restaurant du personnel aux horaires d'ouverture pour raisons de service.

Réponse :

Concernant ESC

Pour l'Escale d'Orly, la valeur du bon repas est de 16,77 € (repas au "Méli-Melo"), pour un brunch la valeur est de 8,38 € (salade ou sandwich chez Paul par exemple).

Pour l'Escale de Roissy, les valeurs de bon repas sont respectivement de 13,57 € au T3 et de 14,70 € à CDG1 et CDG2.

Le service ESCR a négocié avec 2 restaurants de CDG2 des menus dits "plate-forme ADP", au "Bistrot de la Fontaine des Halles" à 12,90 € (1 entrée + 1 plat + 1 boisson ou 1 plat + 1 dessert + 1 boisson) et à "L'Hippopotamus CDG2" à 14,70 € (1 entrée + 1 plat + 1 boisson + 1 café ou 1 plat + 1 dessert + 1 boisson + 1 café)

Par ailleurs, l'ouverture du restaurant du personnel à CDG2A sur une amplitude conséquente (7 jours sur 7, de 10 h à 20 h pour le restaurant et de 7 h à 20 h 30 pour la cafétéria) devrait faciliter la prise des repas des personnels en horaires décalés.

Concernant CDG

CDGE délivre des bons repas uniquement de façon exceptionnelle

CDGA confirme que depuis l'ouverture du restaurant de CDGA, le nombre de bons repas utilisés par le pôle exploitation de CDGA a chuté dans les proportions suivantes :

- **6 bons repas depuis le 19 mai 2008 (date d'ouverture)**
- **197 bons repas du 1^{er} au 18 mai 2008**
- **283 bons repas en avril 2008**
- **317 bons repas en mars 2008**

Deux valeurs faciales de bons de repas sont autorisées selon les restaurants à CDGA :

- **Mac Do, Brioche dorée ou Pizza Hut : 10,57 euros TTC**
- **Autres restaurants : 13,57 euros TTC.**

V.5 SESSION SENSIBILISATION TRAITEMENT DES BAGAGES SUSPECTS

Nous constatons que les sessions de sensibilisations – validé par la DH lors des DP d'Octobre 2007– ne sont toujours pas appliquées alors que le président de séance avait donné une suite favorable à la question des élus FO.

FO revendique que les décisions prises en séance soit suivies d'effet et que ces sessions de sensibilisations soient mises en place dans toutes les UO et directions concernées dans les meilleurs délais.

Réponse :

La question est mise en suivi.

VII – Questions diverses

VI. INDEMNITE DE FRAIS DE TELEPHONE PORTABLE – SICTAM/CGT

Les agents d'IMOS ont reçu une demande d'attestation autorisant ADP à communiquer leur numéro de téléphone dans l'annuaire interne.

Cette demande fait référence à une note DRH/2008/477 du 23 mai 2008.

Le remboursement de l'indemnité forfaitaire sera soumise à l'acceptation par l'agent de voir l'opportunité son numéro de téléphone dans l'annuaire ADP.

1°) nous réclamons l'arrêt de l'application de cette note et le remboursement uniquement soumis à la fourniture d'une facture.

2°) nous réclamons que les services évaluent leurs besoin et fournissent aux agents un téléphone portable professionnel à utiliser pendant les heures de travail.

Réponse :

La note citée conditionne en effet le versement de l'indemnité forfaitaire à la production de justificatifs (facture au nom du salarié et attestation du salarié stipulant que l'entreprise est autorisée à communiquer les coordonnées téléphoniques dans les annuaires internes) à DRHS Gestion et Paie pour mise en œuvre.

Les salariés qui ne souhaitent pas que leur numéro de téléphone figure dans l'annuaire ont toute latitude de refuser.

L'employeur doit être en mesure de contacter (aux heures de travail, sauf circonstances exceptionnelles) un salarié dont il assume les frais téléphoniques.

Le cas de l'astreinte fait l'objet d'autres dispositions.

VII.2 ORYP – CAISSIERS PARC A LA CARTE – UNSA SAPAP

La direction emploie des caissiers parc en "Extra", pour les week-ends. Nous demandons les statuts de ces agents :

- CDD, saisonniers
- Sont-ils habillés par ADP ?
- Ont-ils des cartes de parking, cantine ?

Réponse :

ORYP a actuellement recours à des intérimaires afin de renforcer l'équipe Caissiers pour la période d'été.

Une dotation uniforme a été commandée pour chacun d'entre eux : les prises de mesure ont été effectuées chez Armor Lux dès le début de leur mission.

Par ailleurs, ils sont dotés d'une carte de restaurant et d'une carte de parking.

La séance a été levée à 17h30.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 28 juillet 2008 – salle 4025 – Orly Sud

Les réclamations seront reçues à DRHR jusqu'au vendredi 26 juillet 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 salariés**
Membres du Comité d'Entreprise
Membres du réseau RRH
Délégués du Personnel
Secrétaires de Syndicats
Présidente de la CFE-CGC
Délégués Syndicaux

Fiche sur le paiement des reliquats et sur la monétisation du CET selon les dispositions de la loi pour le pouvoir d'achat

1/ Reliquat :

- si le solde des droits fin mars 2008 est inférieur au solde des droits fin décembre 2007, alors le solde fin mars est constitué uniquement de droits acquis avant fin 2007 et il est donc entièrement exonéré de charges sociales
- si le solde des droits fin mars 2008 est supérieur au solde des droits fin décembre 2007, alors la différence est constituée de droits soumis aux charges sociales et seul le solde constaté fin décembre 2007 est exonéré de charges sociales.

Taux de paiement : Taux journalier

Pour les droits en heures (acquisition de RTT en heures pour les non cadres)
[(TB / horaire moyen mensuel (*))] x 125 % x (1 + Taux ancienneté payée)

(*) Pour un salarié plein temps : 151,67 Heures

Pour les droits en jours (acquisition de RTT en jours pour les non cadres, jours cadres, JSC)
[(TB / 21,67)] x 125 % x (1 + Taux ancienneté payée)

2/ CET :

L'ensemble des droits monétisables sont exonérés de charges sociales, puisque ils ont tous été versés au CET avant fin décembre 2007.

Taux de paiement : Taux journalier

Calcul du taux mensuel TM :

- Pour les non cadres :
 $TM = (TB \times (1 + \text{Taux ancienneté payée} + 10 \% \text{ assiduité})) + (13^{\text{ème}} \text{ mois}/12) + (ICPL/12)$
- Pour les cadres IV
 $TM = (TB \times (1 + \text{Taux ancienneté payée} + 9,5 \% \text{ gratification})) + (13^{\text{ème}} \text{ mois}/12) + (ICPL/12)$
- Pour les cadres IIIB
 $TM = (TB \times (1 + \text{Taux ancienneté payée} + 7 \% \text{ gratification})) + 96,67 \text{ €} + (13^{\text{ème}} \text{ mois}/12) + (ICPL/12)$
- Pour les cadres IIIA
 $TM = (TB \times (1 + \text{Taux ancienneté payée} + 7 \% \text{ gratification})) + 63,33 \text{ €} + (13^{\text{ème}} \text{ mois}/12) + (ICPL/12)$

Pour l'ensemble des catégories : Taux journalier = TM / 21,4.

Pour les cadres IIIB et IIIA respectivement : 96,67 € et 63,33 € = un douzième de la gratification moyenne de fin d'année (respectivement 1160 € et 760 €).